



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Charakteristika a analýza zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti  
Characteristics and Analysis of Employee Benefits in the Joint-stock Company

Student:

Lukáš Muška

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2015

# Zadání bakalářské práce

Student:

**Lukáš Muška**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Téma:

Charakteristika a analýza zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti  
Characteristics and Analysis of Employee Benefits in the Joint-stock Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
  3. Charakteristika obchodní společnosti Kofola a.s.
  4. Praktická aplikace poskytování zaměstnaneckých benefitů v obchodní společnosti Kofola a.s.
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty



"Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, mimo přílohy č. 2, která mi byla poskytnuta, vypracoval samostatně."

V Ostravě dne 7. 5. 2015



.....

Lukáš Muška

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů .....</b>	<b>6</b>
2.1	Vymezení pojmů z oblasti zaměstnaneckých benefitů.....	6
2.2	Zákonná úprava zaměstnaneckých benefitů v České republice .....	10
2.3	Segmentace zaměstnaneckých benefitů.....	11
2.4	Využívání zaměstnaneckých benefitů ve firmách .....	13
2.5	Jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů .....	19
2.5.1	Stravování zaměstnanců .....	19
2.5.2	Občerstvení a nápoje na pracovišti.....	22
2.5.3	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	24
2.5.4	Odborný rozvoj zaměstnanců.....	26
2.5.5	Kultura, sport a rekreace .....	28
2.5.6	Poskytování pracovnělékařských služeb .....	29
2.5.7	Užití osobního automobilu k soukromým účelům .....	30
2.5.8	Poskytnutí pracovního oblečení .....	31
2.5.9	Zaměstnanecké půjčky .....	31
2.5.10	Příspěvky na dopravu do zaměstnání .....	33
2.5.11	Poskytnutí snížených cen při prodeji zaměstnancům.....	34
2.5.12	Firemní předškolní zařízení a závodní knihovny .....	34
2.5.13	Bezplatné poskytování přechodného ubytování zaměstnance .....	35
2.5.14	Poskytování vyšších cestovních náhrad .....	36
2.5.15	Péče o zdraví zaměstnanců.....	36
<b>3</b>	<b>Charakteristika společnosti Kofola a. s.....</b>	<b>38</b>
3.1	Základní údaje o společnosti .....	38
3.2	Organizační a vlastnická struktura společnosti .....	39
3.3	Historie společnosti Kofola a. s. ....	41

<b>4 Praktická aplikace poskytování zaměstnaneckých benefitů v obchodní společnosti Kofola a. s.</b>	46
4.1 Struktura zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Kofola a. s. v současnosti	46
4.2 Výzkum spokojenosti zaměstnanců se skladbou zaměstnaneckých výhod	48
4.2.1 Vyhodnocení výzkumu na základě dotazníkového šetření	49
4.3 Návrhy řešení a doporučení	57
4.3.1 Rozšíření škály zaměstnaneckých výhod	58
4.3.2 Změna systému v poskytování zaměstnaneckých benefitů	62
4.3.3 Zvýšení informovanosti o zaměstnaneckých výhodách	63
<b>5 Závěr</b>	66
Seznam použité literatury	68
Seznam zkratk	71
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

# 1 Úvod

Sféra zaměstnaneckých benefitů je v současné době na popředí zájmu, ať už ze strany zaměstnanců nebo ze strany zaměstnavatelů. Tuto oblast používá většina společností a firem v České republice k možnosti poskytnutí zaměstnaneckých benefitů (výhod, požitků). Tyto výhody jsou nepovinné od zaměstnavatele, vznikají na základě nařízení ve formě vnitřního předpisu nebo dohody ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato nařízení lze také nastavit v kolektivní smlouvě nebo dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. V rámci oblasti zaměstnaneckých výhod dochází k častému vývoji daňové legislativy, tzn. změny daňového řešení poskytování v důsledku přijetí různých daňových opatření. (např. zákon č.500/2012 Sb., o změně daňových, pojistných a dalších zákonů v souvislosti se snižováním schodků veřejných rozpočtů, a jiné).

Cílem bakalářské práce na téma Charakteristika a analýza zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti je zpracovat problematiku zaměstnaneckých výhod podle platných zákonů na území České republiky, a současně je nutné vymezit a charakterizovat teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů. Dalším cílem byla charakteristika společnosti Kofola a. s., a na základě dotazníkového šetření zjištění spokojenosti se zaměstnaneckými benefity a navržení řešení či doporučení pro společnost.

Při zpracování bakalářské práce bylo použito metod deskripce, komparace a analýzy. Metoda deskripce (popisu) je užita zejména v části týkající se vymezení a charakterizování jednotlivých zaměstnaneckých výhod, a částečně též v části praktické aplikace poskytování zaměstnaneckých požitků. Metoda komparace je aplikována při srovnání části teoretické s praktickou, tedy jaké z výhod, které byly popsány, jsou skutečně poskytovány ve společnosti. Metody analýzy je využito při zpracování výsledků dotazníkového šetření a při hodnocení systému zaměstnaneckých výhod poskytovaných ve vybrané společnosti.

## 2 Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola je věnována teoretickému základu zaměstnaneckých benefitů, který poté bude využit při dalším zpracování dané problematiky v části praktické aplikace této bakalářské práce.

Úvodní část kapitoly tvoří základní vymezení pojmů ze sféry zaměstnaneckých benefitů a jejich význam. Definice jednotlivých pojmů z dané oblasti je důležitá pro následné pochopení, ať již z hlediska:

- zákonných úprav,
- jednotlivého členění benefitů,
- využívání výhod ve společnostech,
- výčtu jednotlivých zaměstnaneckých benefitů.

### 2.1 Vymezení pojmů z oblasti zaměstnaneckých benefitů

V oblasti zaměstnaneckých výhod je nutné vysvětlit několik základních pojmů, jako jsou zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda. Pojem zaměstnanec je začleněn do českého právního řádu, a to do Zákoníku práce, kde je nazván jako fyzická osoba, která garantuje ve formě pracovněprávního vztahu výkon závislé činnosti. Musí však splňovat předpoklady (minimální věk 15 let, svéprávnost dovršená věkem 18 let, ukončená povinná školní docházka), které jsou stanoveny v NOZ (Nový občanský zákoník), a to včetně §35, který je vztahován k zletilosti či plnoletosti zaměstnance a jeho možném uzavírání pracovněprávních vztahů. Osoby, jež tyto předpoklady nesplňují, mají pouze omezené možnosti, jakou činnost smějí vykonávat. A to konkrétně uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní aktivitu, které mohou uskutečnit pouze za podmínek stanovených v §121 – § 124 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Je zde také zvláštní úprava v zákoníku práce, jehož podstatu tvoří zvýšená ochrana (absolventi škol) nebo zvláštní postavení (např. hospodyně) některých skupin zaměstnanců. V starší literatuře je možné kromě výrazu zaměstnanec najít i výraz pracovník, avšak toto označení je již nesprávné, jelikož není definováno v konkrétním právním řádě státu. Nicméně i v současné době můžeme narazit na tento termín, a to v právním řádě Evropského společenství (Evropská unie), kde je přítomen jako ustálené slovo *migrující*



*pracovník*(tento výraz označuje člověka, který je či byl během svého aktivního života výdělečně činný v několika zemích EU, EHP nebo Švýcarska).

Dalším pojmem týkající se dané problematiky je zaměstnavatel. Toto slovo je včleněno do zákoníku práce, a znamená osobu, pro niž je v pracovněprávním vztahu poskytnuta záruka, že bude fyzická osoba vykonávat závislou činnost(práci). Tato osoba má několik forem výskytu, ať už jako fyzická osoba (občan), právnická osoba (obchodní společnost) nebo též stát (jednající v zastoupení organizační složkou státu).

Po definicích slov zaměstnanec a zaměstnavatel, jež oba jsou jako účastnická strana při uzavření pracovněprávního vztahu, je nutné vysvětlit pojem mzda. Nejprve je potřeba znát, jaké jsou rozdíly mezi mzdou a platem. Tedy mzdu za práci vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci ve formě peněžní nebo nepeněžní (naturální mzda), což je sice stejné jako plat, avšak u mzdy je na straně zaměstnavatele obchodní společnost či jiná fyzická osoba. Naproti tomu plat za závislou činnost poskytuje v podobě hotovostního plnění zaměstnanci zaměstnavatel, který má několik forem, např. školská právnická osoba zřízená MŠMT, krajem nebo obcí, dále stát, územní samosprávný celek nebo státní fond.

Po ujasnění rozlišení mezi mzdou a platem je třeba zaměřit svůj pohled na mzdu. Mzdu jako takovou tvoří dva větší celky, a to část pevná a složka pohyblivá. Pevnou část vytváří základní mzda, která je dána hodinovou mzdovou sazbou vynásobenou počtem odpracovaných hodin. Další část mzdy představuje pohyblivá složka mzdy, jež je reprezentována příplatky za práci, náhradami za mzdu, osobním ohodnocením aj. Jako ukázkou jednotlivých představitelů pohyblivé části mzdy lze uvést např. příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí nebo práce v sobotu či v neděli; náhrady mzdy za svátek, za dovolenou či ve formě dávky z nemocenského pojištění; prémie za vyšší výkon nebo za úsporu materiálu či energie (jsou v %).

Nicméně je nutné podotknout, že je třeba rozlišovat, co je tzv. nároková složka mzdy a co tzv. nenároková složka mzdy. Na téma rozdílů mezi složkami mzdy je známo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR - rozsudek zn. 21 Cdo 537/2004, kde se zaměstnanec domáhal na svém zaměstnavateli práva na celou část své mzdy, tj. pevnou i pohyblivou složku, a soud poté vynesl verdikt s tím, že pohyblivá část mzdy záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Ale po bližším prozkoumání tohoto verdiktu je známo, že soud vzhledem k tomu, že nenároková

(fakultativní) složka mzdy se v tomto případě rozhodnutí ze strany zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní). Tento příklad je zde zmíněn, jelikož na rozdíl mezi obligatorní a fakultativní složkou mzdy není jednoznačná odpověď, jelikož ji neposkytuje ani zákoník práce.

Na téma mzda je toho ještě mnohem více, avšak pro účel této práce postačí vědět, že existuje mnoho druhů mezd, a to z různých hledisek. Například existuje hledisko podle druhu mzdy nebo výpočtu mzdy. Takže prvním jmenovaným je myšleno časová, úkolová nebo podílová mzda, naproti tomu k druhému určenému je míněno hrubá, superhrubá nebo čistá mzda. Lze zde zmínit ještě pojmy jako minimální, průměrná nebo třeba reálná mzda.

Abychom mohli definovat pojem zaměstnanecké benefity, je nezbytné vědět, co vůbec znamená pojem benefit. Tedy slovo benefit je převzato z angličtiny, a do češtiny ho můžeme volně přeložit jako výhoda, výsada, prospěch, přínos nebo požitek. Všechny tyto přeložené výrazy jsou vyskytnuty v několika odborných knihách u nás i v zahraničí, např. u Donnellyho a kol.to jsou zaměstnanecké požitky, u Armstronga zase zaměstnanecké výhody aj. Pro tuto problematiku můžeme taktéž použít anglický výraz employee benefits.

Samotná formulace slova zaměstnanecké benefity či její upravené výrazy z předchozího odstavce má mnoho různých vysvětlení. *Jak tvrdí Armstrong (2007, s.595) "Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou."*

Jiné tvrzení nám nabízí Donnelly. Nejprve však musíme vědět, že Donnelly a kol. aplikuje pro termín benefits peněžní zaměstnanecké požitky, avšak tento výraz je v odborné terminologii užíván pro všechny zaměstnanecké výhody, tedy včetně služeb pro zaměstnance. *Jak prohlašuje Donnelly (1997, s.571) "Zaměstnanecké požitky a služby poskytované zaměstnancům jsou formou dodatečného odměňování. Představují peněžní a nepeněžní odměnu nad rámec mzdy nebo platu. Zaměstnanecké požitky mají peněžní povahu, zatímco služby zaměstnancům jsou nabízené programy, zařízení nebo činnosti, které jsou pro zaměstnance užitečné, jako např. parkoviště, tělocvičny, bydlení nebo doprava."*

Jinou definici nám může poskytnout Koubek (2007, s. 319). "*Zaměstnanecké benefity jsou formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že jsou jejími zaměstnanci. Na rozdíl od mezd a platů a dalších forem odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a k zásluhám.*"

Nicméně Koubek (2011, s. 185) též konstatuje, že někteří zaměstnavatelé v České republice prezentují jako zaměstnanecké výhody to, co musejí svým zaměstnancům poskytnout ze zákona. Skutečnými zaměstnaneckými výhodami jsou však ty benefity, které zaměstnavatel poskytuje ze své vlastní iniciativy.

Z důvodu výhodnosti jsou zaměstnanecké benefity mezi zaměstnavateli stále vyhledávanějším řešením, a to z několika hledisek. Tím nejzásadnějším argumentem asi bude z pohledu poskytovatele ekonomická stránka věci, tzn. zákonné snižování daňové a odvodové povinnosti. Namísto zvýšení mzdy zaměstnance dosáhne úspory mzdových nákladů, nesmíme opomenout daňovou uznatelnost poskytnutých výhod z hlediska zákona o dani z příjmů, a taktéž nedojde k odvodu pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení. Důvodem méně zásadním, avšak taktéž velice důležitým, je nesporně motivace.

Macháček (2013, s. 15) prohlašuje, že zaměstnanecké benefity přispívají k motivaci zaměstnanců, ke spokojenosti a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Systém zaměstnaneckých výhod společně se systémem odměňování zaměstnanců kladně přispívá zvýšením konkurenceschopnosti zaměstnavatele a stabilizování kvalifikovaných pracovníků.

Poskytování zaměstnaneckých výhod je jednou ze součástí personální politiky společnosti a taktéž účinným nástrojem personálního managementu. Z důvodu snižování nákladů je to možnost, jak být odlišen od konkurence. Dále je to způsob, jak získat konkurenční výhodu, zvýšit image firmy nebo atraktivitu zaměstnavatele na trhu práce, jak tvrdí Pelc (2011, s. 16).

Postupem času ovšem může motivační síla zaměstnaneckých výhod stagnovat, a to v případě, že zaměstnanci jejich poskytování budou brát automaticky jako součást své odměny za práci. Je potom nasnadě, že pokud bude společnost omezovat nebo dokonce úplně rušit jednotlivé benefity, může to mezi zaměstnanci vyvolat vlnu nevole.

## 2.2 Zákonná úprava zaměstnaneckých benefitů v České republice

Legislativní úpravu, která je v České republice, a která ovlivňuje výši jednotlivých zaměstnaneckých výhod, tvoří Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a též Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Je třeba dodat, že všechny zmiňované zákony a vyhláška jsou brány ve znění pozdějších předpisů.

V Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je k oblasti zaměstnaneckých benefitů podstatná Část X. Péče o zaměstnance, která je kromě jiného tvořena Hlavou 2., jež se zabývá v §227 až §235 problematikou okolo odborného rozvoje zaměstnanců, a Hlavou 3., která nám v §236 poskytuje informace skrze stravování zaměstnanců. Nesmí být též opomenuta část VII., která se v §151 až §190 týká otázky ohledně náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce (cestovní náhrady). V případě, že je do této části zahrnuta i mzdová oblast, je nám naskytnuta též možnost zabývat se příplatky, ať už za práci:

- přesčas (§114),
- ve svátek (§115),
- v noci (§116),
- ve ztíženém pracovním prostředí (§117),
- či v sobotu nebo v neděli (§118).

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, nám určuje, co je bráno jako základ pojistného pro zaměstnance na důchodové pojištění. Je tím dílčí základ daně z příjmů fyzický osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, který nám upravuje zákon o dani z příjmů (§3 odst. 1). Tímto zákonem je nám také sděleno, jak je pojistné snižováno. (§3 odst.2).

Stanovování základu pojistného, který má stejná pravidla odvodu jako zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení je definováno v Zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení v §5 odst. 1.

Dalším zákonem, který je zde zmíněn, a nesmí být v žádném případě opomenut, je zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, kde je v §6 Příjmy ze závislé činnosti jasně definováno, co tvoří příjem podle potřeb tohoto zákona. V tomto paragrafu jsou dále vyjmenovány ty druhy příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně z příjmů osvobozeny. Zde je třeba zmínit ještě §15 tohoto zákona, kde poté v odstavci 5 a 6 lze nalézt oblast týkající se penzijního připojištění a soukromého životního pojištění a výši limitů z hlediska snížení základu daně při jejím výpočtu.

Oba předchozí paragrafy lze zařadit jako části související s výhodami na straně zaměstnance. Ale je nutné se na danou problematiku podívat i z druhé strany, tedy ze strany zaměstnavatele. Ze zákona o daních z příjmů je nutné posoudit, co lze být jako daňově uznatelný výdaj a co nikoliv. Na tuto otázku nalezneme odpověď v §24 Výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení a §25. V paragrafu 24 je pro oblast zaměstnaneckých výhod z pohledu uznatelnosti nejdůležitější (avšak ne jediný) odst. 2 písm. j), kde je napsán výčet benefitů z oblasti pracovních a sociálních podmínek nebo péče o zdraví popř. zvýšený rozsah doby odpočinku. Z pohledu neuznatelnosti je pro tuto problematiku dán paragraf 25, kde jako příklady lze uvést např. §25 odst. 1 písm. h) bod 1 a 2 o nepeněžním plnění na kulturu a sport, dále §25 odst. 1 písm. t), o bezúplatných plněních s výjimkou reklamních a propagačních předmětů.

Po stručném popisu jednotlivých zákonů je potřeba ještě doplnit několik slov o vyhlášce č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Tato vyhláška modifikuje tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho výši, dále upravuje jednotlivé příjmy a stanovuje, jak hospodařit s fondem.

### 2.3 Segmentace zaměstnaneckých benefitů

Tato část kapitoly je věnována členění zaměstnaneckých výhod z několika různých úhlů (hledisek). Jsou zde uvedeny jen ty nejdůležitější hlediska, avšak v odborných publikacích týkajících se dané problematiky lze nalézt i další možné dělení výhod.

Jedním úhlem pohledu na členění zaměstnaneckých benefitů je jeho *forma* poskytování. Z tohoto hlediska jsou výhody poskytovány v peněžním plnění, což obnáší příjem finančních prostředků na benefit (finanční částka přímo obdržená zaměstnancem), nebo v nepeněžním

plnění, jež je chápáno ve smyslu naturálního plnění či výhody (např. bezplatné či zvýhodněné služby, služební auto).

Jiným hlediskem segmentace je forma poskytování na základě *volitelnosti* balíčku zaměstnaneckých výhod. Patří sem fixní soustava benefitů, kde zaměstnavatel ve svém vnitřním předpise či kolektivní smlouvě stanoví určitý balíček výhod, a záleží pouze na zaměstnanci, pokud tyto benefity využije. Avšak je nasnadě, že je potřeba tento balíček výhod na základě zpětné reakce modifikovat, aby zaměstnavatel nevynakládal prostředky na benefity, o které není zájem a nečerpají se. Další možností poskytování dle volitelnosti balíčku je tzv. flexibilní soustava benefitů<sup>1</sup>. Jak již z názvu vyplývá, tuto soustavu požitků zaměstnavatel vytyčí pouze formou celkového balíčku výhod, a zaměstnanec si z tohoto systému vybere jen ty benefity, které skutečně využije. *"Jde o systém, kde zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví rovněž roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodově ohodnocené příslušné zaměstnanecké výhody a z celkové výše přidělených bodů zaměstnanci k čerpání benefitů. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle svých vlastních preferencí."* jak tvrdí Macháček (2010, s.2).

Problematika flexibilní soustavy výhod nebo-li volitelných benefitů je charakterizována v publikaci Pelce. *Volitelné benefity, jak uvádí Pelc (2011, s. 21), tvoří nabídka zaměstnaneckých výhod, při kterých si zaměstnanec sám vytváří balíček požitků dle svých vlastních preferencí na základě podmínek, jež jsou stanoveny pro jejich čerpání.*

Z jiného pohledu lze zaměstnanecké požitky členit dle jejich výhodnosti z hlediska daní a odvodů. Do tohoto členění lze zařadit benefity zvláště výhodné nebo neúplně výhodné. Zvláště výhodná zaměstnanecká výhoda je taková, která je na jedné straně osvobozena od daně z příjmů fyzických osob a není zahrnuta do základu pojistného pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a z druhé strany daňově uznatelným výdajem. Druhou variantou, tedy neúplně výhodnými požitky, jsou takové benefity, jež jsou např. zahrnuty do daňových příjmů fyzických osob a nezařazeny do odvodu pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění a zároveň jsou daňově uznatelným výdajem, nebo jsou osvobozené od

---

<sup>1</sup> Flexibilní soustava je v odborné literatuře nazývána též cafeteria system (anglický výraz) nebo systém kafetérie či volitelné benefity.



daně z příjmů fyzických osob a současně jsou daňově neuznatelné (neúčinné), a tudíž netvoří základ pojistného na odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud je management rozhodnut, že bude poskytovat zaměstnanecké výhody, musí vyřešit, komu budou počitky uděleny. Za tímto účelem musí stanovit a rozčlenit, zda bude poskytovat výhody plošně všem zaměstnancům nebo většině z nich, pouze definované kategorii zaměstnanců či jednotlivým zaměstnancům. Plošně poskytovat svým zaměstnancům benefity je míněno např. příspěvky na rekreaci, subvence na sportovní a kulturní akce nebo poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti. Pokud bude zaměstnavatel zahrnovat benefity jenom stanovenou kategorií zaměstnanců (zpravidla manažeri), má tím na mysli např. opční akciový program pro manažery nebo manažerské vozidlo či zařízení poskytování bezplatného přechodného ubytování z důvodu nezajištění dostatečného dopravního spojení do zaměstnání. Když management stanoví, že poskytuje výhody pouze jednotlivým zaměstnancům, bude se jednat o například podporu při tragické události v rodině zaměstnance či při dlouhodobé nemoci pracovníka.

Jiné členění výhod pro zaměstnance může být z hlediska času, kdy tyto benefity trvají. *Pelc (2011, s. 22) na základě tohoto stanoviska uvádí členění benefitů na okamžité, krátkodobé a dlouhodobé:*

- **jednorázové** (okamžité), např. subvence při neštěstí v rodině zaměstnance;
- **krátkodobé**, např. příspěvky na kulturní a sportovní akce;
- **dlouhodobé**, např. zajištění nebo hrazení dopravy na pracoviště a ze zaměstnání.

## 2.4 Využívání zaměstnaneckých benefitů ve firmách

Využívání jednotlivých zaměstnaneckých benefitů je zaměřeno na zaměstnavatele (společnosti) na trhu v České republice a jeho poskytování zaměstnancům. Je zde porovnání využití nejčastějších počitků poskytovaných zaměstnancům vzhledem k ekonomické situaci podniků v posledních několika letech (od počátku celosvětové ekonomické krize z roku 2010 až do současnosti).

Svaz průmyslu a dopravy ve spolupráci s ING pojišťovnou, jež se zabývaly komplexní problematikou zaměstnaneckých benefitů, uveřejnili každoroční studii. Tato studie je zaměřena na poskytování nejfrekventovanějších zaměstnaneckých výhod u firem na trhu v

České republiky. Z této studie je čerpána i následující tabulka č. 2.1, ve které jsou uvedeny nejčastěji poskytované vybrané benefity a podíl firem, jež je svým zaměstnancům poskytují. Je třeba zmínit, že tato tabulka nezahrnuje všechny firmy z České republiky, ale pouze vzorek, který tento trh reprezentuje.

Tab.2.1 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody v ČR v roce 2014

Vybraný benefit	Podíl firem (rok 2014)
Mobilní telefon	89%
Vzdělávání	81%
Zdraví (lékařské prohlídky)	78%
Pitný režim	75%
Stravenky	74%
Služební automobil	74%
Věcné dary / jednorázové odměny	71%
Penzijní připojištění	68%
Soukromé životní pojištění	49%
Sport	42%
13. plat	39%
Zdraví (vitamíny, rehabilitace aj.)	39%
Kultura	35%
Zaměstnanecké půjčky	34%
Očkování proti chřipce	27%
Příspěvek na dovolenou	27%
Flexi poukázky	26%
Dny volna tzv. sickdays	25%
Příspěvek na cestování do zaměstnání	20%

Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy a ING pojišťovna

V tomto případě se jedná o skupinu 171 firem, u kterých je nejvyššího procentního vyjádření v poskytování výhod zastoupen mobilní telefon s 89 %. Vysokých hodnot dosahují také vzdělávání zaměstnanců, pitný režim (nealkoholické nápoje na pracovišti) nebo lékařské prohlídky. Naopak nejméně poskytovaný benefit dosahující 20 % je příspěvek na cestování do zaměstnání. Méně významnými položkami z hlediska procentní hodnoty poskytování též jsou tzv. sick days, flexi poukázky či příspěvek na dovolenou.

Předchozí tabulka nám sice naznačuje, jaké výhody poskytují svým zaměstnancům jednotliví zaměstnavatelé, avšak nám nedává mnoho informací o tom, kolik procent firem poskytovalo tyto vybrané benefity ze střednědobého či dlouhodobého hlediska. I když v době ekonomické krize celá řada firem musela sáhnout k úsporným opatřením, bylo nutné editovat balíček zaměstnaneckých výhod či některé benefity úplně zrušit. Avšak postupem let a zlepšující se situací na trzích firmy částečně či úplně tyto počitky revokovaly a dokonce i daný systém benefitů rozšiřovaly. Ovšem nelze opomenout, že je potřeba brát na zřetel politiku státu, který utváří jednotlivé zákony ohledně využívání, čerpání či výhodnosti z určitých hledisek.

Z hlediska střednědobého vývoje poskytování zaměstnaneckých výhod na základě studie Svazu průmyslu a dopravy ČR a ING pojišťovny lze usoudit, které benefity svým zaměstnancům při srovnání mezi lety 2013 a 2014 poskytoval procentní podíl zastupujících firem. Vše viz tabulka č. 2.2.

Tab.2.2 Vývoj poskytování benefitů v letech 2013 a 2014 (v %)

Benefit	Podíl firem		Srovnání
	2013	2014	
Zdraví (lékařské prohlídky)	75%	78%	3%
Zdraví (vitamíny, rehabilitace aj.)	36%	39%	3%
Mobilní telefon	87%	89%	2%
Flexi poukázky	24%	26%	2%
Sport	40%	42%	2%
Věcné dary / jednorázové odměny	71%	71%	0%
Penzijní připojištění	68%	68%	0%
13. plat	39%	39%	0%
Příspěvek na cestování do zaměstnání	22%	20%	-2%
Služební automobil	76%	74%	-2%
Vzdělávání	85%	81%	-4%
Zaměstnanecké půjčky	38%	34%	-4%
Soukromé životní pojištění	53%	49%	-4%
Příspěvek na dovolenou	32%	27%	-5%
Dny volna tzv. sick days	30%	25%	-5%
Kultura	41%	35%	-6%
Pitný režim	82%	75%	-7%
Stravenky	82%	74%	-8%
Očkování proti chřipce	35%	27%	-8%

Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy a ING pojišťovna

Při bližším prozkoumání tabulky je zcela patrné, že určujícím znakem bylo zvýšení či naopak snížení procentního podílu firem a nikoliv brán ohled na zaměstnanecké výhody podle procentního podílu firem, jež je v daném roce poskytovaly. Z toho je zcela jasně patrné, že největšího zvýšení podílu firem o tři procentní body dosáhly benefity týkající se zdraví, ať už lékařské prohlídky či vitamíny, rehabilitace atp. Na opačném pólu tabulky skončily ve srovnání s předchozím rokem očkování proti chřipce či stravenky s osmi procentními body snížení nebo pitný režim s sedmi procentními body. A je nutné dodat, že v obou studiích nebyl stejný počet firem, jež byly účastníky tohoto výzkumu, což v tomto případě znamená v roce 2013 155 respektive v roce 2014 171 firem.

Problematiku poskytování jednotlivých benefitů z hlediska dlouhodobějšího vývoje nám zohlední Tabulka 2.3, kde je vytyčen seznam vybraných benefitů a podíl firem, jež je poskytovaly.

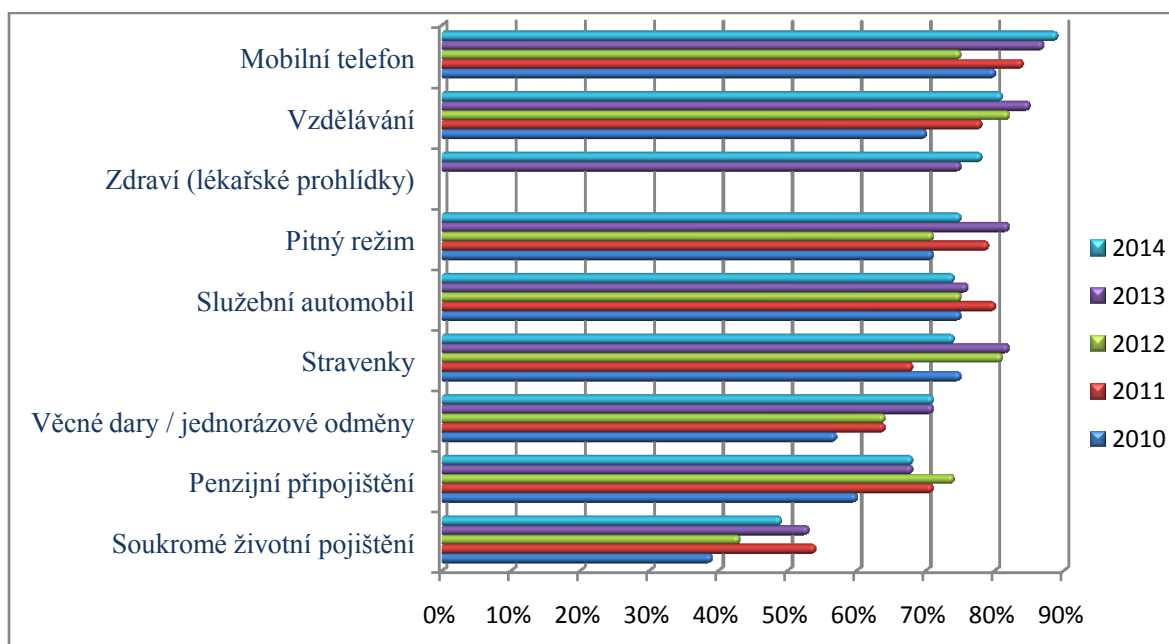
Tab. 2.3 Vývoj firem poskytující zaměstnanecké výhody v ČR v letech 2010 - 2014

Vybraný benefit	Podíl firem				
	2010	2011	2012	2013	2014
Mobilní telefon	80%	84%	75%	87%	89%
Vzdělávání	70%	78%	82%	85%	81%
Zdraví (lékařské prohlídky)				75%	78%
Pitný režim	71%	79%	71%	82%	75%
Stravenky	75%	68%	81%	82%	74%
Služební automobil	75%	80%	75%	76%	74%
Věcné dary / jednorázové odměny	57%	64%	64%	71%	71%
Penzijní připojištění	60%	71%	74%	68%	68%
Soukromé životní pojištění	39%	54%	43%	53%	49%
Sport	33%	32%	39%	40%	42%
13. plat	32%	37%	39%	39%	39%
Zdraví (vitamíny, rehabilitace aj.)	24%	31%	35%	36%	39%
Kultura	29%	28%	33%	41%	35%
Zaměstnanecké půjčky	31%	32%	36%	38%	34%
Očkování proti chřipce	24%	28%	25%	35%	27%
Příspěvek na dovolenou	20%	24%	28%	32%	27%
Flexi poukázky	14%	13%	12%	24%	26%
Dny volna tzv. sick days				30%	25%
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14%	20%	15%	22%	20%

Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy a ING pojišťovna

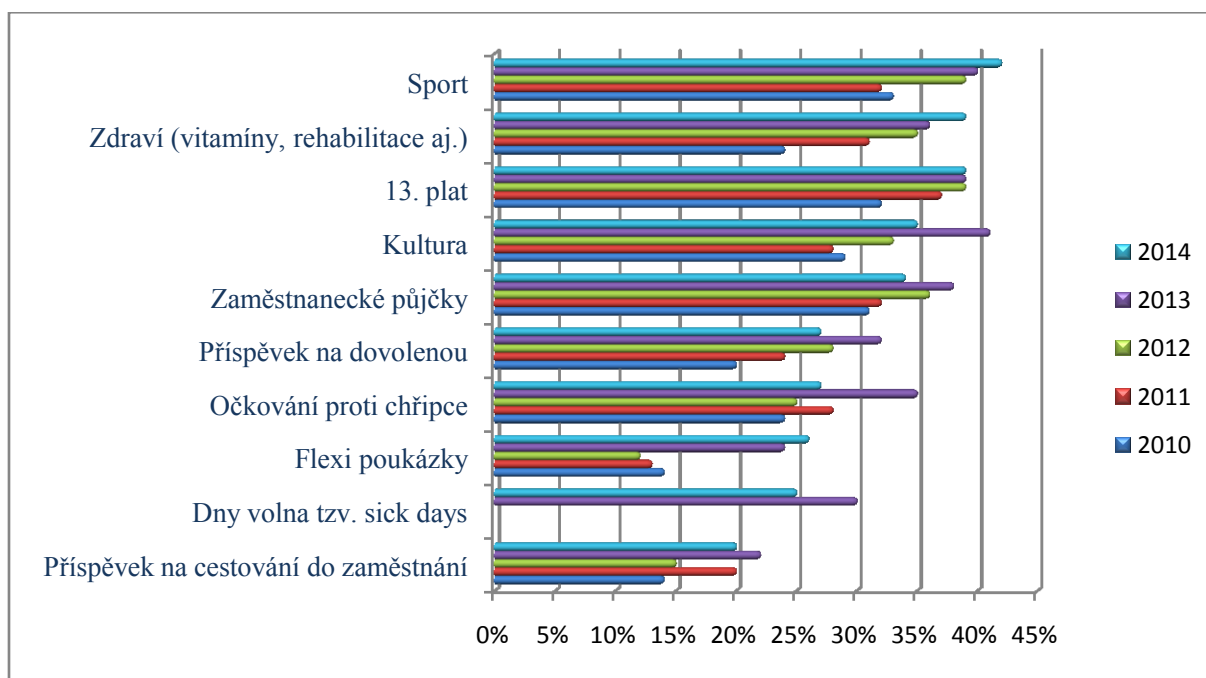
Nicméně je potřeba dodat, že každý rok byl reprezentativní vzorek firem jiný. Např. v roce 2010 to bylo 173 firem, v r. 2011 pouze 112 společností, v r. 2012 zúčastněno 120 podniků, na rok 2013 poskytlo své informace 155 firem a v roce 2014 podílelo 171 firem. Z daných čísel vyplývá, že kromě roku 2011, kdy meziročně hluboko klesl počet zúčastněných firem, je v následujících letech vidět postupný nárůst podílejících se společností. Je vhodné též vysvětlit, že směrodatným hlediskem při určování vybraných druhů zaměstnaneckých výhod je jejich procentní podíl firem uvádějící poskytování v roce 2014. Avšak tato tabulka nám neposkytuje natolik dostatečné zobrazení jednotlivých výhod, aby bylo na první pohled patrné, co z dlouhodobějšího pohledu poskytuje větší podíl firem, co naopak nabízí nižší podíl firem a co osciluje kolem nějaké hodnoty. Tento problém je vyřešen v následujících obrázcích 2.1 a 2.2, ze kterých lze na základě analýzy určit ty benefity, které mají u firem stoupající tendenci a které naopak klesají. Před analyzováním grafů je třeba však doplnit, že rozdělení na dva grafy na více frekventované a méně často vyskytující se benefity je z důvodu lepšího zobrazení, protože jinak (např. mobilní telefon, který uvádí až 89 % společností vs. příspěvek na cestování do zaměstnání poskytující jen 20 % firem) by v daném měřítku nebyl patrný nárůst či pokles.

Obr.2.1 Nejfrekventovanější zaměstnanecké benefity poskytované v letech 2010 až 2014



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy a ING pojišťovna

Obr.2.2 Méně čtené zaměstnanecké výhody poskytované v letech 2010 až 2014



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy a ING pojišťovna

Jak je patrné z předchozích grafů, největšího nárůstu mezi roky 2010 až 2014 dosáhly Sport ( 15 procentních bodů), dále vzdělávání ( 11 procent) a příspěvek na soukromé životní pojištění (o 10 %). Mezi nejfrekventovanějšími benefity si stabilních hodnot podílu firem drží mobilní telefon [od 75(2012) až do 89% (2014) ], dále služební automobil [od 74 (2014) až do 80 procent (2011) ] nebo pitný režim [od 71 (2010,2012) až do 82 % (2013) ]. Jednotlivé firmy v posledních letech zavádějí i nové benefity, kde příklady za tento průzkum mohou být výhody ohledně zdraví (např. lékařské prohlídky, vitamínové doplňky či rehabilitace) nebo dny volna tzv. sick days.

Ze studie Svazu průmyslu a dopravy a ING pojišťovny dále vyplynulo, že v příštích letech lze očekávat mírný nárůst procenta firem, jež poskytují příspěvky na vzdělávání, soukromé životní pojištění či penzijní připojištění, nebo zvýšení podílu firem poskytující méně frekventované benefity jako příspěvky na kulturu, sport či na zdraví. Jinak v příštím roce u nabídky zaměstnaneckých výhod z hlediska jejího rozšiřování nebude u firem podílejícím se na tomto výzkumu zaznamenána velká odchylka.



## 2.5 Jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů

V této části kapitoly jsou popsány nejvyužívanější druhy zaměstnaneckých výhod s ohledem na daňovou výhodnost z obou hledisek, tedy zaměstnance i zaměstnavatele. Nejdůležitějším pramenem, ve kterém je tato problematika popsána, je Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP). Jednotlivé druhy zaměstnaneckých výhod mohou též upravovat např. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku, Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) či Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování. Problematika zaměstnaneckých výhod je řešena i v odborných publikacích Zaměstnanecké benefity a daně (2013) od Ing. Ivana Macháčka a Zaměstnanecké benefity v roce 2011 od Dr. Vladimíra Pelce, z nichž bylo čerpáno členění a názvosloví zaměstnaneckých výhod.

### 2.5.1 Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců, které je poskytováno v několika druzích, patří mezi nejvíce poskytované zaměstnanecké výhody. Rozhodnutí o druhu poskytování tohoto požitku závisí vždy na zaměstnavateli, který může tento benefit zabezpečit ve vlastním stravovacím zařízení nebo zajistit pomocí jiných subjektů. Tuto výhodu je možné nabízet v peněžní i nepeněžní formě.

Problematika stravování je řešena především v § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dále v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, potom vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování nebo vyhláška č. 114/2002 Sb., o FKSP. V § 236 ZP se uvádí, že zaměstnavatel musí zprostředkovat svým zaměstnancům stravování ve všech směrech, avšak tento závazek nemusí zaručovat těm zaměstnancům, kteří jsou na pracovní cestě. Případné rozhodnutí o poskytování plnění tedy závisí na zaměstnavateli, jelikož ten je povinen pouze umožnit stravování a nikoliv zajistit. V § 236 ZP je uváděno v odst. 3, že pokud je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, lze poskytovat cenově zvýhodněné stravování bývalým zaměstnancům, kteří již odešli do důchodu, dále zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou, nebo pracovníkům, jež jsou v dočasné pracovní neschopnosti. Poskytnutí stravovat se lze z tohoto hlediska považovat za zaměstnaneckou výhodu.

V případě, že *zaměstnavatel* přispívá na provoz vlastního stravovacího zařízení, jsou daňově uznatelnými náklady výdaje na provoz stravovacího zařízení (např. náklady na energie, odpisy majetku, opravy a udržování jednotlivých zařízení či mzdy zaměstnanců ve stravovacím zařízení), tedy kromě hodnoty potravin.<sup>2</sup> Takové řešení je možné za podmínky, kdy je zaměstnanec přítomen minimálně 3 hodiny v práci během jedné pracovní směny. Avšak existuje možnost uplatnit si náklad na další jídlo za zaměstnance jako uznatelný výdaj v situaci, že délka trvání směny celkem s povinnou přestávkou v práci<sup>3</sup> bude delší než 11 hodin. Nesmíme však opomenout fakt, že s problematikou stravování ve vlastním zařízení úzce souvisí i stravování zabezpečované zaměstnavatelem ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů. Z hlediska *zaměstnance* je poskytování příspěvku bráno jako nepeněžní příjem, který je předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 3 odst. 2 ZDP. V zákoně je však také uvedeno, že příjem je podle § 6 odst. 9 písm. b) od daně z příjmů osvobozen. Z tohoto paragrafu vyplývá, že ji tvoří hodnota stravování, jež je určena ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných organizací.

Jiná situace může nastat v případě stravování zajišťované pomocí jiného subjektu. Tato podoba je upravena v pokynu Generálního finančního ředitelství (GŘ) č. D-6 v bodě 19, který je vztahován k paragrafu 24 odst. 2 ZDP. Jak prohlašuje Macháček (2013, s. 46) "Za stravování zajišťované prostřednictvím jiného subjektu se považuje stravování, jež je smluvně zabezpečeno zaměstnavatelem, v jiném než vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu." Jinými organizacemi je myšleno např. restaurace, bistra, bufety etc. Nejčtenější formou poskytování tohoto druhu benefitu jsou tzv. stravenky. Je důležité zde zmínit, že zákon nestanovuje minimální ani maximální hodnotu stravenky, jež může být zaměstnanci poskytnuta. Také neurčuje výši podílu zaměstnavatele či zaměstnance na hodnotě stravenky. Z hlediska *zaměstnavatele* jsou daňovými výdaji (nákladem) příspěvky na stravování pomocí jiného subjektu (stravenky) poskytované maximálně do 55 % z ceny jednoho jídla na jednu směnu, nanejvýš však do výše

---

<sup>2</sup> Výdaje na potraviny jsou daňově účinné pouze do výše částky vybrané za podnikové stravování. Tato problematika je blíže popsána v zákoně o FKSP a zákoně o nákladech na závodní stravování.

<sup>3</sup> Dle § 88 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v trvání nejméně 30 minut.

70 procent stravného pro zaměstnance, jež je popsáno v ZDP, v paragrafu 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Ovšem musí být splněna podmínka přítomnosti zaměstnance v práci minimálně tři hodiny během stanovené směny. Vzhledem k tomu, že předchozí podmínka musí být splněna, nelze považovat příspěvek na stravování bývalým zaměstnancům (důchodcům), zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené, zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti či pracovníkům, kterým vznikl nárok v souvislosti s pracovní cestou, za daňově uznatelný výdaj (náklad) na straně zaměstnavatele. U *zaměstnance* je tento příspěvek nepeněžní příjem, který je podle § 6 odst. 9 písm. b) od daně z příjmů osvobozen. Mimo jiné z toho vyplývá, že ji tvoří hodnota stravování ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zabezpečeného prostřednictvím jiných subjektů. V případě peněžního plnění nejsou tyto příspěvky od daně z příjmů FO osvobozeny. Jak lze poskytovat stravenky s různou hodnotou svým zaměstnancům, nám popisuje tabulka č. 2.4, ve které jsou na dvou různých variantách ukázány možnosti čerpání, ať už z pohledu zaměstnavatele či zaměstnance.

Tab. 2.4 Příklady propočtů stravenek z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele

Varianta I						Varianta II					
Nominální hodnota stravenky v Kč	Zaměstnavatel, dolní limit 55 % ceny jídla v Kč	Zaměstnavatel, horní limit 70 % z 60 Kč, tedy 42 Kč	Zaměstnanec platí Kč	Zaměstnavatel platí v % z ceny stravenky	Zaměstnanec platí v % z ceny stravenky	Nominální hodnota stravenky v Kč	Zaměstnavatel, dolní limit 55 % ceny jídla v Kč	Zaměstnavatel, horní limit 70 % z 72 Kč, tedy 50 Kč	Zaměstnanec platí Kč	Zaměstnavatel platí v % z ceny stravenky	Zaměstnanec platí v % z ceny stravenky
60 Kč	33 Kč	42 Kč	<b>18 Kč</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	60 Kč	33 Kč	50 Kč	<b>10 Kč</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>
65 Kč	36 Kč	42 Kč	<b>23 Kč</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	65 Kč	36 Kč	50 Kč	<b>15 Kč</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>
70 Kč	39 Kč	42 Kč	<b>28 Kč</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	70 Kč	39 Kč	50 Kč	<b>20 Kč</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>
75 Kč	41 Kč	42 Kč	<b>33 Kč</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	75 Kč	41 Kč	50 Kč	<b>25 Kč</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>
80 Kč	44 Kč	42 Kč	<b>38 Kč</b>	<b>53%</b>	<b>48%</b>	80 Kč	44 Kč	50 Kč	<b>30 Kč</b>	<b>63%</b>	<b>38%</b>
85 Kč	47 Kč	42 Kč	<b>43 Kč</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	85 Kč	47 Kč	50 Kč	<b>35 Kč</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>
90 Kč	50 Kč	42 Kč	<b>48 Kč</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	90 Kč	50 Kč	50 Kč	<b>40 Kč</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>
95 Kč	52 Kč	42 Kč	<b>53 Kč</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	95 Kč	52 Kč	50 Kč	<b>45 Kč</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>
100 Kč	55 Kč	42 Kč	<b>58 Kč</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	100 Kč	55 Kč	50 Kč	<b>50 Kč</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
105 Kč	58 Kč	42 Kč	<b>63 Kč</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	105 Kč	58 Kč	50 Kč	<b>55 Kč</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>
110 Kč	61 Kč	42 Kč	<b>68 Kč</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	110 Kč	61 Kč	50 Kč	<b>60 Kč</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>
115 Kč	63 Kč	42 Kč	<b>73 Kč</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	115 Kč	63 Kč	50 Kč	<b>65 Kč</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>
120 Kč	66 Kč	42 Kč	<b>78 Kč</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	120 Kč	66 Kč	50 Kč	<b>70 Kč</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>

Zdroj: Zaměstnanecké benefity v roce 2011 (Pelc), s. 183

Předchozí tabulka nám ukazuje stravenky různých částek, dále nám stanovuje dolní hranici, při které je tento benefit daňově účinný, a horní limit, jež může zaměstnavatel maximálně poskytnout, potom určuje částku, kterou zaplatí zaměstnanec a poté podíl se na hodnotě stravenky zaměstnavatelem a zaměstnancem, a dokládá nám, kolik procent by mohl zaplatit zaměstnavatel a kolik % jeho zaměstnanec.

S problematikou stravování jsou spojeny i zvláštnosti. Tato specifika jsou ohledně stravování organizačních složek státu (dále OSS) a státních příspěvkových organizací. Jednotlivé formy poskytování stravování jsou stejné jako u "klasického" stravování, tedy pomocí vlastních zařízení, prostřednictvím vlastních zařízení zabezpečovaných jiným subjektem nebo zprostředkování zajištěné jinou organizací. Na toto poskytování je zaměřena vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v OSS a státních příspěvkových organizacích. Tato vyhláška je doplněna předpisem č. 99/2006 Sb., a novelou č. 335/2013 Sb., o změnách ve vyhlášce č. 430/2001 Sb. V této specifikaci je uváděno, že např. v případě stravování zabezpečeného pomocí vlastních zařízení je možné, pokud to umožňuje kolektivní smlouva či jiný vnitřní předpis, za sníženou úhradu poskytnout jedno hlavní jídlo za den důchodcům.

## 2.5.2 Občerstvení a nápoje na pracovišti

Tématika občerstvení a nápojů na pracovišti je zaměřena na poskytování daného benefitu z hlediska jeho formy, tzn. peněžní nebo nepeněžní plnění. Je nutné sdělit, že nápoji jsou myšleny nealkoholické nápoje (kdy nejde o ochranné nápoje) a ochranné nápoje.

*Jak tvrdí Macháček(2013,s. 141)"Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům různé občerstvení na pracovišti ve formě nepeněžního plnění, a zároveň úhrady za tato plnění hradí ze svých finančních prostředků při nákupu zboží či poskytovateli těchto služeb."Z pohledu zaměstnavatele nebude tato forma benefitu daňově uznatelným výdajem (nákladem) podle § 25 odst. 1 písm. t) zákona o daních z příjmů. Jak uvádí tento zákon, nelze uznat především výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a bezúplatná plnění (za bezúplatné plnění se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně). Zaměstnavatel však musí*

hradit výdaj z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo jako nedaňový výdaj (náklad). U *zaměstnance* je tato forma poskytování občerstvení od daně z příjmů fyzických osob podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP osvobozena.

Zaměstnavatel též může přispívat zaměstnancům na občerstvení. A protože jde o peněžní plnění zaměstnavatele, je zároveň se mzdou proplaceno zaměstnanci. U *zaměstnavatele* je příspěvek na občerstvení podle paragrafu 25 odst. 1 písm. t) ZDP daňově neúčinným nákladem. Podle tohoto zákona nelze toto plnění poskytovat jako výdaj na reprezentaci, jež tvoří především výdaj na pohoštění, občerstvení a bezúplatné příjmy. V případě stanovení sjednání poskytování peněžní formy plnění občerstvení pro zaměstnance zapsané ve vnitřním předpise či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem nelze využít paragrafu 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o dani z příjmů. V situaci ohledně pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem z příjmu zaměstnance lze uplatnit § 24 odst. 2 písm. f) ZDP, a tudíž je brán jako daňově účinný výdaj. Z pohledu *zaměstnance* patří poskytování tohoto příspěvku zaměstnavatelem do zdanitelného příjmu připočteného ke mzdě zaměstnance a zahrnutého do základu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Mezi zaměstnanecké benefity patří též poskytování nealkoholických nápojů. *"Existují dvě možnosti poskytování nealkoholických nápojů zaměstnavatelem; 1) poskytování nealkoholický nápojů jako benefit (netvoří součást ochranné nápoje), a 2) poskytování nealkoholických nápojů - ochranných nápojů - jako zákonná povinnost zaměstnavatele."*, jak prohlašuje Pelc (2011, s. 42)

Nealkoholické nápoje je možné poskytovat ve formě peněžního nebo nepeněžního plnění. Možnost nepeněžního plnění benefitu nealkoholických nápojů ze strany zaměstnavatele není brána jako výdaj na dosažení, zajištění a udržení podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP, kde je napsáno, že nelze uznat hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. Z hlediska zaměstnance lze použít tvrzení (Krbečková a Plesníková, 2014, str. 31) *"Poskytne-li zaměstnavatel tyto nealkoholické nápoje zaměstnanci jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů (nikoliv z FKSP), a to ke spotřebě na pracovišti, jedná se na straně zaměstnance o příjem, který je osvobozen od daně z příjmů."*

Varianta peněžního příspěvku na nealkoholické nápoje na pracovišti lze ze strany *zaměstnavatele* být uplatněna jako výdaj (náklad) na dosažení, zajištění a udržení podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, avšak musí být tato problematika upravena v kolektivní smlouvě či jiném předpisu ve vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec. Paragrafu 24 odst. 2 písm. f) ZDP může zaměstnavatel využít i z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění, kde se bude jednat o daňově účinný náklad. U *zaměstnance* je tento příplatek na nákup nealkoholických nápojů brán jako příjem, jež je připočten ke zdanitelné mzdě, a z nichž je poté odvedeno pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Problematika ochranných nápojů na pracovišti, jež jsou poskytovány k ochraně zdraví zaměstnanců před účinky zátěže teplem či chladem, je upravena v zákoníku práce a v nařízení č. 361/2007 Sb., o stanovení podmínek ochrany zdraví při práci, ve znění novely č. 93/2012 Sb. a 9/2013 Sb. Z hlediska *zaměstnavatele* je podstatné poskytování tzv. pitné vody (upraveno v § 3 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů). Dle § 101 odst. 1 zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Tato povinnost je konkretizována ve vládním nařízení č. 361/2007 Sb. (novelizován předpisy č. 93/2012 Sb. a č. 9/2013 Sb.) v § 8 a § 53. Dále je zaměstnavatel povinen naplňovat § 104 odst. 5 a odst. 6 ZP, ve kterém se mj. píše, že ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Když tedy zaměstnavatel bude svým zaměstnancům poskytovat pitnou vodu ve shodě s výše uvedenými předpisy, jedná se pro něj o daňově účinný výdaj podle § 24 buď odst. 2 písm. j) bod 1, anebo odst. 2 písm. p) ZDP. Z pohledu *zaměstnance* není brána hodnota pitné vody jako předmět daně z příjmů FO podle zákona o daních z příjmů.

### 2.5.3 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Z důvodu značné výhodnosti z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance, patří mezi jedny z nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých výhod příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění. Nejprve je potřeba vymezit pojmy penzijní připojištění a životní pojištění. *"Penzijní připojištění se státním příspěvkem je velmi výhodná forma spoření, podporovaná státem, která umožní zajistit si zajímavý objem prostředků pro zabezpečení ve stáří. Pokud je ale penzijní připojištění založeno již na začátku pracovního věku,*



*lze část svých naspořených prostředků využít i dříve. Penzijní připojištění je upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, v platném znění. Zakládá se na pravidelných měsíčních částkách, které lze na účet penzijního fondu poukazovat i za delší časová období (čtvrtletí, pololetí, rok). K platbám zaměstnanců jsou připočteny navíc státní příspěvky, podíly na zisku fondu a je možné také využít velmi zajímavých daňových zvýhodnění. Dále na penzijní připojištění může za velmi výhodných podmínek přispívat zaměstnavatel."*<sup>4</sup>

*Jak tvrdí Čejková a Nečas (2006, s. 46) "Soudobé životní pojištění představuje souhrn různých skupin pojištění, která kombinují, resp. sdružují dvě základní rizika; 1) riziko smrti, kdy pojištěný v pojistné smlouvě stanoví osobu, které má pojistnou událostí vzniknout právo na plnění, a 2) riziko dožití, které představuje dlouhodobý proces spoření a pojištění formou placení pojistného. Tuto část pojistného komerční pojišťovna ukládá do rezerv životního a důchodového pojištění. Takto vytvořené rezervy jsou velmi vhodné k tomu, aby jich bylo použito na investiční činnost a umístění na finančním trhu."*

Na výše uvedené příspěvky, které jsou stanoveny na základě práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či jiné smlouvy týkající se pracovněprávních vztahů, jsou náklady (výdaje) ze strany *zaměstnavatele* daňově uznatelné ve shodě s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Pokud je zaměstnavatelem organizační složka státu, státní příspěvková organizace či příspěvková organizace zřizovaná územními samosprávnými celky, lze na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (a od 1. ledna 2014 též na doplňkové penzijní připojištění) přispět z prostředků FKSP podle § 12 a § 12a vyhlášky č. 114/2002 Sb.

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění jsou u zaměstnance v souladu s § 6 odst. 9 písm. p) ZDP osvobozeny, avšak v maximální limitované částce ve výši 30 000 Kč od téhož zaměstnavatele za kalendářní rok. V tomto paragrafu a odstavci jsou pod písm. p) v bodě 3 podmínky, jež musí zaměstnanec splňovat, tzn. že výplata pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy, a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu

---

<sup>4</sup> Co je penzijní připojištění?. Asociace penzijních fondů ČR [online]. [cit. 17. 01. 2015] Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/co-je-penzijni-pojisteni>

dosáhne pojištěný věku 60 let, dále podle podmínek pojistné smlouvynení umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, anebopojistná smlouva uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor. Tento příspěvek nepodléhá odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pokud ovšem příspěvky převyší částku 24 000 Kč ročně od jednoho zaměstnavatele a jsou poskytovány za jiných podmínek, než stanovuje zákon, jsou zdanitelnou formou příjmu a odvádí se sociální a zdravotní pojištění. Z paragrafu 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP, vyplývá, že OSS a SPO hradí část příspěvku, nanejvýš však 90 % částky, dále organizace zřizované ÚSC mohou přispívat na penzijní připojištění či doplňkové penzijní pojištění celou částkou nebo částí, jež je zaměstnanec zavázán hradit.

V poslední době využívají zaměstnavatelé i možnost přispívat na jiná komerční pojištění. Tyto částky (peněžní a nepeněžní), jež přispívají svým zaměstnancům, jsou kromě výjimek vyjmenovaných v § 25 odst. 1 písm. zn) zákona o daních z příjmů, vykázány jako daňově účinný náklad (výdaj) ve shodě s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP pouze tehdy, pokud je stanoveno v rozsahu práv zaměstnanců v kolektivní smlouvě či jiné smlouvě upravující pracovněprávní vztahy. Z hlediska zaměstnance jsou peněžité a nepeněžité příspěvky předmětem daně z příjmů FO, a tedy jsou zahrnuty do základu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

#### 2.5.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

Problematika zabezpečení odborného rozvoje zaměstnanců je řešena v části desáté, hlavě II zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, kde je v § 227 napsáno, že starosto odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje především zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, dále prohlubování kvalifikace, a ještě zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda.

V § 228 zákoníku práce, o zaškolení a zaučení, je stanovena povinnost zaměstnavatele zaškolit nebo zaučit zaměstnance, kde zaškolení a zaučení je výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda nebo plat. Paragraf 229 výše uvedeného zákona předepisuje

povinnost zaměstnavatele zabezpečit přiměřenou odbornou praxi pro absolventy škol<sup>5</sup> k získání zkušeností a dovedností určené k práci, za kterou náleží mzda nebo plat. Podle § 230 ZP, o prohlubování kvalifikace, je vytyčena povinnost zaměstnance prohlubovat si svoji kvalifikaci a ještě stanoveno, že tvoří průběžné doplňování, které umožňuje zaměstnanci výkon práce, nebo udržování a obnovování kvalifikace. Na základě paragrafu 231 - § 235 tohoto zákona, o zvyšování kvalifikace, je napsáno, že zvyšováním je změna hodnoty nebo získání či rozšíření kvalifikace, a stanoveny povinnosti ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.

Do vzdělávání zaměstnanců patří i část zaměřená na rekvalifikaci, která je popsána v části páté, hlavě II, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona je rekvalifikace stanovena jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace i s jejím udržováním či obnovováním.

Odborný rozvoj zaměstnanců je potřeba z hlediska daňového režimu rozdělit na vzdělávání, které je předmětem činnosti zaměstnavatele, a které není předmětem činnosti zaměstnavatele.

Pokud je vzdělávání předmětem činnosti *zaměstnavatele*, je u něj bráno jako výdaj (náklad) na dosažení, zajištění a udržení příjmů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů. Vzdělávání může být také upraveno ve vnitřním předpise, kolektivní smlouvě či jiné smlouvě se zaměstnancem, a tedy se jedná o výdaj podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Z pohledu *zaměstnance* nastávají dva případy, a sice nepeněžitě plnění<sup>6</sup>, které je předmětem daně z příjmů, avšak je podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP osvobozeno a neplatí sociální a zdravotní pojištění, a peněžitě plnění, které je zdanitelným příjmem připočteným ke mzdě, a z které je poté stanoveno pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění.

---

<sup>5</sup> V tomto zákoně je určeno, že se jedná o absolventy středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol.

<sup>6</sup> Nepeněžitým plněním je vynaložení finančních prostředků zaměstnavatele na odborný rozvoj zaměstnance a rekvalifikaci.

Když zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům vzdělávání, jež nesouvisí s jeho předmětem činnosti, nelze uplatnit jako výdaj (náklad) podle § 25 odst. 2 písm. h) zákona o daních z příjmů, i kdyby toto právo bylo stanoveno ve vnitřním předpise či jiné smlouvě týkající se pracovněprávních vztahů. Tyto výdaje lze zaplatit pouze z FKSP, sociálního fondu nebo jako nedaňový náklad. U zaměstnance je tento benefit podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozen, ale musí být ve formě nepeněžního plnění a hrazen z FKSP nebo sociálního fondu zaměstnavatele. Když je odborný rozvoj zaměstnance zajištěn ve formě peněžního příspěvku na vzdělávání, v této situaci se jedná o zdanitelný příjem ke mzdě připočtený, z kterého je stanoven odvod na sociální a zdravotní pojištění.

Jiný případ nastává v případě poskytnutí příspěvku na vzdělávání žáků či studentů. Budoucím zaměstnancem může být student střední nebo vysoké školy, který se zaváže, že po skončení studia nastoupí k zaměstnavateli, který mu tento příspěvek poskytl. Z hlediska *zaměstnavatele* jde o výdaj (náklad) na dosažení, zajištění a udržení příjmů podle § 24 odst. 2 písm. zu) zákona o daních z příjmů, a to do výše 5 000 Kč měsíčně v případě studenta střední školy nebo 10 000 Kč měsíčně, pokud jde o studenta vysoké školy. U zaměstnance jde o příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP, který souvisí s příjmem plynoucím ve spojení s budoucím výkonem činnosti.

#### 2.5.5 Kultura, sport a rekreace

Tento druh zaměstnaneckého benefitu slouží k zajištění kulturních, sportovních a rekreačních potřeb zaměstnanců. Tuto výhodu může zaměstnavatel poskytovat v nepeněžitém plnění, kdy pořádá kulturní nebo sportovní akce, provozuje vlastní nebo pronajaté zařízení, poskytuje rekreační poukazy nebo příspěvky na využití kulturních, sportovních nebo rekreačních zařízení, nebo peněžního plnění ve formě peněžních příspěvků.

Z hlediska *zaměstnavatele* jsou tyto nepeněžní a peněžní plnění podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 1 až 2 zákona o daních z příjmů daňově neúčinné, avšak s výjimkou zařízení, jež jsou uvedena v paragrafu 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP týkající se zajištění pracovních podmínek, závodní péče a odborného rozvoje zaměstnanců. Z tohoto důvodu mohou být tyto plnění uhrazeny pouze z FKSP nebo sociálního fondu, popř. jako nedaňový náklad. U *zaměstnance* je tento druh výhody od daně z příjmů na základě § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozen. Dle tohoto ustanovení platí, že je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované

zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze soc. fondu, anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), ve formě použití vzdělávacích, rekreačních, tělovýchovných a sportovních zařízení nebo příspěvku na kulturní nebo sportovní akce. Při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období. Pokud je zaměstnanci poskytnut peněžní příspěvek nebo nadlimitní nepeněžní plnění na kulturu, sport nebo rekreaci, jedná se o příjem zdanitelný, z něhož je poté odvedeno pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

#### 2.5.6 Poskytování pracovnělékařských služeb

Poskytování tohoto zaměstnaneckého benefitu lze na základě zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění novely č. 47/2013 Sb. s účinností od 1. 4.2013. *Jak uvádí Macháček (2013, s. 156) "Pracovnělékařskými službami se rozumí zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, dále provádění preventivních prohlídek, nebo hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poté poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi související s prací, či školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce."* Zaměstnavatel svým zaměstnancům zajišťuje tyto služby na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem zdravotních služeb v oboru Všeobecné praktické nebo pracovní lékařství. Dále tyto služby hradí, s výjimkou posuzování nemocí z povolání nebo sledování vývoje zdravotního stavu u nemocí z povolání při lékařských preventivních prohlídkách.

U *zaměstnavatele* je v daňovém režimu výdaj na platby služeb nákladem na dosažení, zajištění a udržení příjmů uznatelný podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 2., avšak s podmínkou, že je zaměstnancem, který je dle § 6 odst. 2 ZDP poplatníkem příjmů ze závislé činnosti. Pokud by se jednalo o zaměstnance ucházejícího se o zaměstnání, pak nesplňuje podmínku výše uvedenou a nelze u zaměstnavatele brát tento výdaj za daňově uznatelný. Z hlediska *zaměstnance* není tento benefit příjmem podle § 6 odst. 3. Jestliže je toto nepeněžní plnění hrazené z FKSP, soc. fondu či na vrub nedaňových nákladů, jedná se o příjem ze závislé činnosti, avšak podle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 od daně osvobozený.

### 2.5.7 Užití osobního automobilu k soukromým účelům

Bezplatné používání osobního automobilu, jež vlastní zaměstnavatel, slouží zaměstnanci k služebním i soukromým účelům. Tento benefit velice často využívají zaměstnanci, kteří jsou osobami, jež mají příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru, dále osoby, které mají příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným nebo komanditisty komanditní společnosti, nebo osoby v pozici člena orgánu právnické osoby.

Z hlediska *zaměstnavatele* je důležité, že pokud využívá motorové vozidlo zaměstnanec k výše uvedeným účelům, nelze uplatnit paušální výdaj na dopravu a poměrnou výši nákladů (daňových výdajů). Daňové výdaje zaměstnavatele, jako např. odpisy, opravy a udržování, silniční daň či povinné ručení vozidla, mohou být uznatelné v plné výši a nedochází ke krácení na služební a soukromé jízdy zaměstnance. Jiná situace je ohledně pohonných hmot, jelikož tyto náklady si zaměstnanec hradí sám, a tudíž jsou daňově neuznatelné. Pokud ovšem není stanoveno v kolektivní smlouvě či jiné smlouvě, jež tuto problematiku upravuje, že zaměstnavatel za zaměstnance PHM hradí jako formu benefitu, stává se daňově účinným výdajem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

U *zaměstnance* je podle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů stanoveno, že v případě bezplatného poskytnutí motorového vozidla k použití na služební a soukromé účely je brána jako nepeněžitý příjem zaměstnance částka ve výši jednoho procenta ze vstupní ceny vozidla za každý i započatý měsíc, kdy bylo vozidlo poskytnuto. Jestliže jde o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Kdyby ve vstupní ceně nebyla zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Pokud je částka posouzená jako nepeněžitý příjem zaměstnance za každý i započatý měsíc nižší než 1 000 Kč, za příjem se považuje částka ve výši 1 000 Kč. Když zaměstnavatel zaměstnanci poskytne bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební a soukromé účely, je považována za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla, ale kdyby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci bezplatně více motorových vozidel současně během kalendářního měsíce, byla by příjmem zaměstnance částka ve výši 1 procenta z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel, jež byly pro účely tohoto ustanovení poskytnuty. Je třeba ještě stanovit vstupní cenu vozidla, ale ta je upravena v § 29 odst. 1 až 9



ZDP. Nepeněžitý příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla a popř. pohonné hmoty za vozidlo, jež používá zaměstnanec, a které hradí zaměstnavatel jako druh benefitu, je zahrnován do výše superhrubé mzdy včetně základu pojistného na odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele, a z které se poté stanoví měsíční záloha na daň z příjmů.

#### 2.5.8 Poskytnutí pracovního oblečení

Pracovní oblečení poskytované zaměstnanci je bráno jako benefit, a lze rozdělit na jednotné pracovní oblečení, které slouží k identifikaci zaměstnavatele a které nesmí být zaměnitelné s běžným občanským nebo společenským oblečením a které je zároveň poskytované nepeněžně, na rozdíl od ošatného, které slouží jako peněžní příspěvek na běžný oděv.

U *zaměstnavatele* jde v případě pracovního oblečení a ošatného o jeho rozhodnutí, pokud bude tuto výhodu poskytovat. Ale výdaje (náklady) na pořízení pracovního oděvu včetně jeho udržování jsou daňově uznatelné podle § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů. Důležité je ovšem také stanovení zaměstnavatele o užívání jednotného pracovního oblečení, jež musí být začleněno ve vnitřním předpisu či jiné smlouvě upravující pracovněprávní vztahy. V případě, že je ošatné upraveno v kolektivní smlouvě či jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jde o náklad na dosažení, zajištění a udržení příjmů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. V opačném případě jde o nedaňový náklad.

Z pohledu *zaměstnance* je jednotné pracovní oblečení stanoveno jako nepeněžní příjem zaměstnance, který je vyjmut z předmětu daně z příjmů FO, a který je podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP osvobozen, avšak u peněžitého příspěvku na běžné oblečení jde o zdanitelný příjem, z kterého je odvedeno sociální a zdravotní pojištění, a který tvoří obecný základ daně z příjmů FO.

#### 2.5.9 Zaměstnanecké půjčky

Mezi méně frekventované výhody zaměstnavateli poskytované patří půjčky (podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jde o zápůjčku) zaměstnancům. Zaměstnavatel může poskytovat půjčky na bytové účely, na překlenutí tíživé sociální situace nebo stabilizační půjčky studentům.

Půjčky na bytové účely jsou upraveny v § 6 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel může na základě písemné smlouvy se zaměstnancem poskytnout z FKSP půjčku buď na pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení, nebo koupí bytového zařízení, anebo nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely poskytnuté předchozím zaměstnavatelem a na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely manžela (manželky). Tyto možnosti poskytnutí jsou bezúročné a jsou poskytovány za určitých podmínek.<sup>7</sup>

Na základě § 11 výše uvedené vyhlášky je možné poskytnout zaměstnancům k překlenutí tíživé sociální situace bezúročnou půjčku nejvýše 20 000 Kč nebo v případech postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, se splatností do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce částku 50 000 Kč. Při skončení pracovního nebo služebního poměru je půjčka splatná nejpozději do šesti měsíců ode dne jeho skončení, pokud není ve smlouvě o půjčce stanoveno jinak. Tyto půjčky jsou poskytovány v hotovosti v součinnosti s rozpočtem fondu.

*Zaměstnavatel může k poskytnutí stabilizační půjčky, která je v případě dodržení stanovené doby trvání pracovního poměru ním prominuta, přistoupit, když bude mít zájem o studenta vysoké školy a pokud na základě písemné dohody uzavře s konkrétním studentem po skončení studia pracovní smlouvu, jak tvrdí Macháček (2013, s. 32).*

Z hlediska zaměstnavatele nejsou výše jmenované druhy půjček daňovým nákladem, jelikož jsou poskytovány z FKSP, soc. fondu či zisku po zdanění<sup>8</sup>. V případě stabilizačních půjček však v případě prominutí této částky vzniká zaměstnavateli daňově neúčinný výdaj (náklad) podle § 25 odst. 1 písm. z) ZDP. Jestliže je zaměstnavatel fyzická osoba, jsou případné úroky včleněny do §8 odst. 1 písm. g) zákona o daních z příjmů, a pokud vede účetnictví, jedná se v jeho případě o výnos.

U *zaměstnance* nejsou půjčky na bytové účely a na překlenutí tíživé sociální situace předmětem daně z příjmů podle § 3 odst. 4 písm. b) popř. jsou osvobozeny, ale pouze do

---

<sup>7</sup> Viz § 6 odst. 2, 3 a 4 vyhlášky č. 114/2012 Sb., o FKSP

<sup>8</sup> FKSP používají zaměstnavatelé veřejného sektoru napojení na státní rozpočet, kdežto u obchodních společností jsou půjčky poskytovány ze statutárního fondu.

úhrnné výše 300 000 Kč podle § 6 odst. 9 písm. v) zákona o daních z příjmů. V případě prominutí stabilizačních půjček zaměstnavatelem se jedná u zaměstnance o zdanitelný příjem pouze do výše prominuté částky podle §6 odst. 1 písm. d) ZDP, a z této částky je poté odvedeno sociální a zdravotní pojištění.

#### 2.5.10 Příspěvky na dopravu do zaměstnání

Tento benefit je poskytován z důvodu nedostatečně krátké vzdálenosti zaměstnavatele od zaměstnance, a je tvořen dopravou do zaměstnání a ze zaměstnání. Tento benefit může zaměstnavatel poskytovat ve formě nepeněžitého, které může být bezplatná doprava, a peněžitého plnění, jež tvoří příspěvek na veřejnou dopravu.

U *zaměstnavatele* půjde o náklad na zajištění, dosažení a udržení příjmů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů pouze za předpokladu, že poskytování tohoto benefitu je stanovené ve vnitřním předpisu či jiné smlouvě upravující pracovněprávní vztahy v organizaci. Jestliže zaměstnavatel přispívá na pohonné hmoty zaměstnanci, který z tohoto příjmu odvádí sociální a zdravotní pojištění, je brán jako výdaj (náklad) podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP.

Z pohledu *zaměstnance* jsou plnění peněžní a nepeněžní předmětem daně z příjmů podle § 3 odst. 2 a odst. 3 zákona o daních z příjmů, a zdanitelným příjmem podle § 6 tohoto zákona. Nepeněžním příjmem je výše ceny stanovená při užití veřejné dopravy zaměstnancem do zaměstnání, a peněžním příjmem je myšleno peněžní příspěvek na pohonné hmoty osobním automobilem zaměstnance. Tyto druhy příjmů jsou zdaněny daní z příjmů FO a jsou součástí základu pojistného na odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Jiná situace nastává na základě výjimky podle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP. Dle tohoto ustanovení jsou zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek, od daně z příjmů osvobozena.

#### 2.5.11 Poskytnutí snížených cen při prodeji zaměstnancům

Benefit týkající se snížených cen obnáší možnost zaměstnance zakoupit zboží, službu nebo majetek, jež je vyřazen z obchodního majetku, od zaměstnavatele za cenu nižší než je běžná. *Jak prohlašuje Macháček (2013, s. 148) jde o případy, kdy zaměstnavatel nakoupí zboží od dodavatelů a prodá svým zaměstnancům, nebo prodává vyrobené výrobky, poskytuje služby či odprodá použitý majetek, a to vše s nižší než tržní cenou.*

Z hlediska *zaměstnavatele* jde o daňově uznatelný výdaj pouze ve výši nákladů na vyhotovené výrobky nebo na poskytování služeb, anebo zůstatkové ceny majetku z hlediska daňového. V ostatních případech jde o daňově neúčinný výdaj.

U *zaměstnance* je tato výhoda předmětem daně z příjmů fyzických osob a zároveň zdanitelným příjmem podle § 6 zákona o daních z příjmů, ve výši hodnoty rozdílu mezi sníženou a běžnou prodejní cenou. Z této částky je následně odvedeno veřejnoprávní pojištění a měsíční zálohová daň z příjmů. V případě, že zaměstnanec pořizuje od zaměstnavatele dům nebo byt, jde podle § 6 odst. 3 o příjem osvobozený za předpokladu trvalého bydliště zaměstnance po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí.

#### 2.5.12 Firemní předškolní zařízení a závodní knihovny

Jako zaměstnanecký benefit může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům firemní předškolní zařízení (mateřská škola) nebo závodní knihovny. Firemní předškolní zařízení slouží k vzdělávání dětí zaměstnanců, naproti tomu závodní knihovny jsou zřizovány za účelem uspokojování kulturních a informačních služeb a k všestrannému vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatel může zřizovat vlastní předškolní zařízení a závodní knihovny nebo případně lze přispívat zaměstnanci na pobyt dítěte v jiném předškolním subjektu z FKSP či sociálního fondu.

Z hlediska výdajů na provoz vlastní mateřské školy a závodní knihovny jde o náklad na dosažení, zajištění a udržení příjmů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů v režimu *zaměstnavatele*. Pokud zaměstnavatel peněžitě přispívá zaměstnanci na pobyt dítěte v cizím předškolním subjektu, jde o výdaj podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 pouze za podmínky stanovení ve vnitřním předpisu organizace. Jestliže bude hradit zaměstnavatel

přímo zřizovateli cizího předškolního zařízení za dítě zaměstnance, jde o výdaj daňově neúčinný podle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2.

Když bude mít *zaměstnanec* dítě ve firemní mateřské školce či využije závodní knihovnu bezplatně, anebo zaměstnavatel dá peněžní příspěvek na pobyt v cizím předškolním zařízení přímo zaměstnanci, půjde o nepeněžitý resp. peněžitý příjem zdaňovaný podle § 6 zákona o daních z příjmů. Kdyby zaměstnavatel uhradil za zaměstnance příspěvek na pobyt dítěte v cizí mateřské škole, půjde u zaměstnance o nepeněžitý příjem od daně osvobozený podle § 6 odst. 9 písm. d) ZD, avšak v úhrnu nanejvýš 20 000 Kč za kalendářní rok.

#### 2.5.13 Bezplatné poskytování přechodného ubytování zaměstnance

Z důvodu nedostatečné blízkosti zaměstnavatele má zaměstnanec možnost přechodně bydlet v místě pracoviště, a záleží na zaměstnavateli, pokud bude na tento benefit zaměstnanci přispívat.

Jestliže je na základě vnitřního předpisu nebo jiné smlouvy týkající se pracovněprávních vztahů organizace stanoveno, že bude *zaměstnavatel* přispívat zaměstnanci na přechodné ubytování v místě, kde je pracoviště, je podle tohoto ustanovení možné tyto výdaje zaměstnavatel uznat jako daňově účinné podle § 24 odst. 2 písm. h) bod 5 zákona o daních z příjmů.

Daňový režim u *zaměstnance* je upraven a od daně z příjmů osvobozen v § 6 odst. 9 písm. i) ZDP. Dle tohoto nařízení je osvobozena hodnota přechodného ubytování (netýká se pracovní cesty) poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně.

V případě tzv. stálého bytu nastává stejná situace, tedy že pouze ve stavu, kdy vnitřní nařízení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytyčí podmínky poskytování peněžního příspěvku na přechodné ubytování, je možné postupovat podle § 24 odst. 2 písm. h) bod 5 ZDP. Z pohledu zaměstnance jde o zdanitelný příjem, z něhož je vyměřen odvod pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění.

#### 2.5.14 Poskytování vyšších cestovních náhrad

Zaměstnaneckým benefitem, kterým zaměstnavatel může motivovat zaměstnance, je poskytovat vyšší cestovní náhrady za tuzemské nebo zahraniční pracovní cesty. Problematika okolo cestovních náhrad je upravena v § 151 až § 190 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V tomto zákoně je stanoveno mj. výdaje na jízdné, ubytování a stravné, kde kromě stravného musí zaměstnanec tyto náklady svému zaměstnavateli doložit a prokázat na základě příslušných dokladů. Na problematiku okolo stravného odkazují na § 163, pokud jde o zaměstnance organizace z podnikatelské sféry, a na § 176 výše uvedeného zákona, jež je o zaměstnancích státní správy.

Z pohledu *zaměstnavatele* jde v případě cestovní náhrady o daňový výdaj podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP, kde je stanoveno, že uznatelné jsou náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním právním předpisem. V organizacích, jež jsou v oblasti podnikání, není stanoven maximální limit cestovních náhrad (daňově uznatelný náklad), ale pouze dolní hranice. Z toho vyplývá, že záleží pouze na zaměstnavateli, v jaké částce vyplatí za cestovní výlohy zaměstnance.

Cestovní náhrady jsou z pohledu *zaměstnance* od daně z příjmu osvobozeny podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP. Jestliže jsou podle jiného právního předpisu vytyčeny jiné nebo vyšší náhrady, jsou zdanitelným příjmem podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů.

#### 2.5.15 Péče o zdraví zaměstnanců

V současné době dochází k postupnému nárůstu v poskytování benefitu týkajícího se péče o zdraví zaměstnanců. Pod touto výhodou je možné představit si příspěvky na rehabilitace, na vitaminové doplňky, na očkování či lázeňskou péči aj.

V daňovém režimu zaměstnavatele nejsou tyto příspěvky brány jako výdaj (náklad) na dosažení, zajištění a udržení příjmů podle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP. Zaměstnavatel však může hradit tento benefit z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo jako nedaňový náklad.

Z hlediska zaměstnance jde z pohledu daně z příjmů o osvobozený (avšak musí jít o nepeněžitý) příjem podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Toto ustanovení může být použito pouze za předpokladu, že bude poskytnuto ze zdravotnického zařízení. V situaci peněžitého příspěvku na péči o zdraví zaměstnance jde o zdanitelný příjem podle § 6 ZDP, z něhož musí být odvedeno veřejnoprávní pojištění a záloha na daň z příjmů FO.

### 3 Charakteristika společnosti Kofola a. s.

Po vymezení teoretických aspektů zaměstnaneckých benefitů je další kapitola věnována popisu společnosti Kofola a. s. Tuto kapitolu tvoří základní údaje o společnosti, její organizační a řídicí struktura, a historie firmy.

#### 3.1 Základní údaje o společnosti

Mezi základní údaje o společnosti patří tyto údaje:

Obchodní firma:	Kofola a. s.
IČO:	277 67 680
Sídlo:	Za Drahou 165/1, Pod Bezručovým vrchem, 794 01 Krnov
Právní forma:	Akciová společnost
Vznik:	15. květen 2006
Vlastník:	Kofola ČeskoSlovensko a.s. Nad Porubkou 2278/31a, Poruba, 708 00 Ostrava
Základní kapitál:	268 653 000 Kč
Pobočky:	Krnov, Mnichovo Hradiště (Česká republika) Rajecká Lesná (Slovenská republika)

Obr.3.1 Logo společnosti Kofola a. s.



Zdroj: interní směrnice společnosti Kofola a. s.

K základním informacím o společnosti Kofola a. s. je potřeba doplnit její předmět činnosti. Předmětem podnikání je výroba nealkoholických nápojů, sirupů a jiných potravinářských výrobků a jejich následná distribuce do sítě velkoobchodů a maloobchodů. Z výše uvedeného je patrné, že jde o potravinářskou výrobu. Nicméně má firma Kofola a. s.



dále vedlejší činnosti, což jsou pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor bez poskytování jiných než základních služeb spojených s pronájmem, anebo činnost účetních poradců, vedení účetnictví a vedení daňové evidence.

Kromě jiného je třeba zde zmínit, co je misí, vizí nebo cílem společnosti. Misí skupiny Kofoly může být s nadšením usilovat o atraktivní nápoje, jež budou nabízet zákazníkovi takovou funkční hodnotu, pro kterou se stanou součástí jeho životního stylu. Vizí Kofoly je být do roku 2017 jedničkou v České republice a na Slovensku v gastru a impulsu, dále udržení postavení v retailu a možnost vytvářet nápoje ve zdravější podobě. Jedním z dřívější, avšak neméně důležité, vize bylo, že se chce stát jedním ze tří největších hráčů na trhu nealkoholických nápojů v zemích Visegrádské čtyřky (V4), tedy v České republice, na Slovensku, v Polsku a Maďarsku.

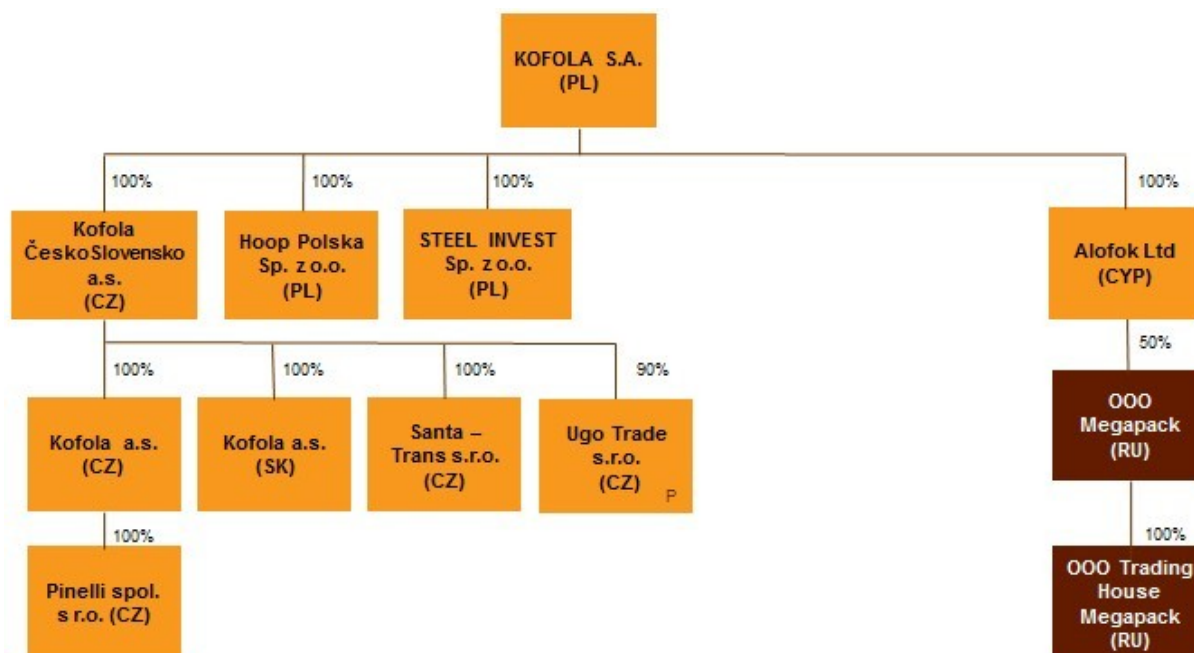
### 3.2 Organizační a vlastnická struktura společnosti

Společnost Kofola a. s. je součástí skupiny Kofola, která je jedním z nejvýznamnějších výrobců nealkoholických nápojů soustředěných na několika trzích ve střední a východní Evropě. Skupina Kofola v současné době zaměstnává více než 2100 lidí, z toho v České republice okolo 900 pracovníků a na Slovensku kolem 300 zaměstnanců.

Na základě grafu 3.1 je nastíněna vlastnická struktura společnosti. Z té je patrné, že v současné době je Kofola holdingem, který vlastní společnost Kofola S. A. (Spółka Akcyjna) se sídlem v Kutně (Polská republika). Tu tvoří holdingy Kofola ČeskoSlovensko a. s. se 100 % vlastnickým podílem, a se sídlem v Ostravě (Česká republika), a Alofok Ltd. se stoprocentním vlastnickým podílem a sídlící v Limassolu (Kypr). Holding Kofola S. A. dále tvoří Hoop Polska Sp. z o. o, a STEEL INVEST Sp. z o. o., jež jsou vlastněny ze 100 %, a které sídlí v Kutně (Polská republika). Při bližším rozdělení je holding Kofola ČeskoSlovensko a. s. tvořen Kofola, a.s. pro Českou republiku a Kofola, a. s. pro Slovenskou republiku, dále Santa - Trans s. r. o. a UgoTrade s. r. o. Všechny tyto společnosti vyjma Ugo Trade jsou holdingem vlastněny ze 100 % a společnosti Kofola pro ČR, Santa - Trans a Ugo Trade mají sídlo v Krnově. V případě Kofoly pro Slovenskou republiku se jedná o sídlo v Rajecké Lesné. Nesmíme však opomenout holding Alofok Ltd., který tvoří firma OOO Megapack, vlastněná holdingem z 50 %, a firma OOO Trading House Megapack, jež je ze 100 procent držena Megapackem. Obě tyto firmy sídlí v Moskvě, v Ruské federaci. Je však

nutné zmínit, že všechny tyto firmy nemají na starosti pouze výrobu a následný prodej. Výroba a prodej nastává u firem Hoop Polska, Kofola a. s. pro ČR i SR, Ugo Trade a OOO Megapack. U společnosti OOO Trading House Megapack jde o firmu zabývající se distribucí. V případě firmy Santa - Trans nejde o výrobu, ale o autodopravu. Pod Kofolu a. s. pro ČR spadá i firma Pinelli spol. s r. o., avšak v tomto případě jde pouze o vlastnictví značky.

Graf 1.1 Vlastnická struktura holdingu Kofola S. A.

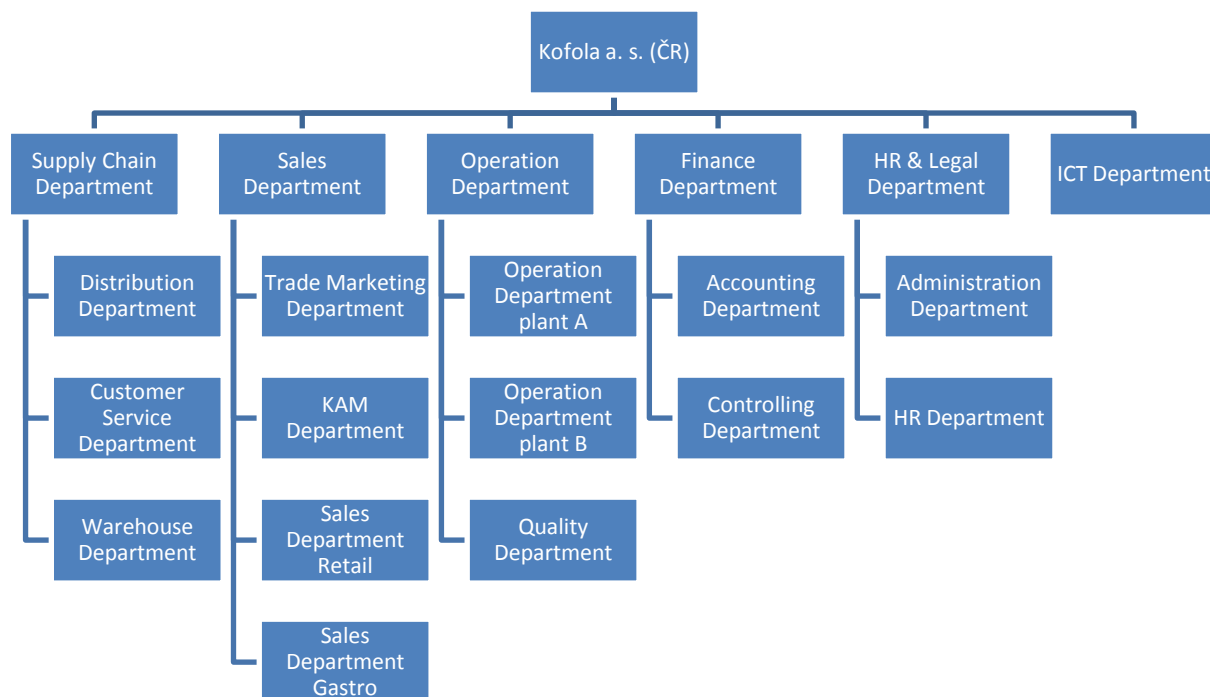


Zdroj: interní směrnice společnosti Kofola a. s.

Po zjednodušeném popisu vlastnické struktury skupiny Kofola S. A., kde je vidět, kde se nachází firma Kofola a. s. pro ČR a SR, je v grafu 3.2 vytvořena zjednodušená organizační struktura. Z této hierarchie vyplývá, že vrchol tvoří vedení společnosti, které je zodpovědné svému vlastníku, tedy Kofole ČeskoSlovensko a. s. Vedení společnosti je dále rozděleno na několik oddělení, jako jsou dodavatelsko - odběratelské vztahy (Supply Chain Department), jež řeší problémy s distribucí, skladováním aj., dále odbyt nebo prodej (Sales Department), který ovlivňuje obchodní politiku společnosti, potom lidské zdroje a právní oddělení (HR & Legal Department), zabývající se personální a právní správou, anebo finanční oddělení (Finance Department), jenž řeší problematiku účetnictví a controllingu. Nelze však opomenout oddělení informačních technologií (ICT Department), na které je v poslední době z důvodu hardwarového a softwarového pokroku vyvíjen zvýšený tlak. A nakonec je tu ještě oddělení "operací" (Operation Department), které je zodpovědné za fungování všech prvků

podpory ve společnosti kromě skutečného výrobního procesu, který spadá do pravomoci ředitele závodu. Oddělení "operací" je obvykle zodpovědné za takové povinnosti jako kvalita výrobků, doprava, personální agenda, nákup, úklid aj.

Graf 3.2 Organizační struktura společnosti Kofola a. s. Česká republika



Zdroj: Interní data společnosti Kofola a. s.

### 3.3 Historie společnosti Kofola a. s.

Historie společnosti Kofola začíná rokem 1993, ve kterém rodina řeckého rodáka Kostase Samarase zprivatizovala v Krnově na Bruntálsku sodovkárnu Nealko Olomouc s. p. a začala pod názvem SP Vrachos spol. s r. o. s výrobou sycených nealkoholických nápojů. Po třech letech nezbytných modernizací závodu, zlepšováním systému řízení jakosti, posilováním logistiky popř. budováním sítě obchodních partnerů byl podnik dobře finančně i organizačně připraven na transformaci na akciovou společnost.

V roce 1996 dochází k převodu aktivit společnosti SP Vrachos na nově vzniklou firmu Santa Nápoje Krnov a. s., a zároveň je tento rok brán za oficiální vznik společnosti Kofola, pod kterou ji známe dnes, avšak tehdy ještě jinak pojmenovaná. V několika letech poté bylo

rozšiřováno portfolio výrobků o stáčení sirupů do skleněných lahví. A na tomto základě se společnost začala profilovat jako přední český výrobce nealkoholických nápojů a sirupů. Pak následuje rok 1997, kdy byla na základě rozhodnutí strategického rozvoje firmy přemístěna výroba do nově zakoupeného areálu, a také založena dceřiná společnost Santa - Trans spol. s r. o., která se zabývá autodopravou. V roce 1998 bylo rozšířena výroba o formát balení v PET lahvích, rozvoje technologií, ale tento rok je i rokem vstupu na slovenský trh ve formě založení distribuční společnosti Santa Nápoje Slovakia s. r. o. Rok 1999 byl nejen ve spatření světa ve formě nápoje s názvem Jupí, ale také v založení logistické společnosti Santa Logistic spol. s r. o.

Rok 2000 byl prvním důležitým mezníkem v historii firmy, protože společnost spojila svůj výrobní program s nápojem značky Kofola, když s tehdejšími vlastními licence na výrobu této značky, opavskou farmaceutickou společností Ivax, uzavřela licenční smlouvu na stáčení. Následoval rok 2001, kdy kromě toho, že koupila ochrannou známku Top Topic a vstoupila do segmentu HORECA, tak také započala výstavbu výrobního závodu v Rajecké Lesné na Slovensku, kde o umístění do této lokality bylo nejdůležitější zdroj vysoce kvalitní vody v Rajecké dolině. Po tomto roce je rok 2002, kdy došlo k několika událostem. Nejprve byla založena dceřiná společnost Santa Drinks a. s. ve Slovenské republice a zároveň došlo k přenosu všech obchodních aktivit společnosti Santa Nápoje Slovakia s. r. o. na nově vzniklou společnost. Dále bylo v červenci tohoto roku zahájen výrobní proces alespoň části výrobního sortimentu v nově vybudovaném závodě v Rajecké Lesné. Avšak největším a nejdůležitějším milníkem, jež se přihodil v červnu tohoto roku, a který ovlivnil následnou budoucnost firmy, se stal nákup ochranné známky společně s koupí původní receptury na výrobu tradičního nápoje Kofola od společnosti Ivax za hodnotu 215 milionů korun českých. Tento nákup následně ovlivnil firmu natolik, že v listopadu tohoto roku byl změněn obchodní název společnosti v České republice a na Slovensku na Kofola a. s. Celkově byl rok 2002 rokem organizačních změn a strategických investic.

Poté následoval rok 2003, ve kterém došlo kromě rozšiřování sortimentu nápojů k několika změnám. Nejprve společnost Kofola a. s. navýšila základní kapitál v dceřiné společnosti Santa - Trans s. r. o. ze 167 tisíc Kč na 8 milionů Kč, a současně také ve společnosti Kofola a. s. na Slovensku z 5 mil. SKK na 17 mil. SKK. Následoval červen roku 2003, kdy dochází k založení dceřiné společnosti Kofola Sp. z o. o. v Polské republice. Tento rok byl zároveň ve znamení certifikace systému jakosti dle normy ČSN EN ISO 9001:2000,

jelikož projekt byl zahájen v lednu a už v listopadu vlastnila společnost certifikát. V říjnu následujícího roku Kofola završila plánovanou expanzi do všech zemí Visegrádské čtyřky (Česko, Slovensko, Polsko a Maďarsko), protože právě v Maďarsku založila dceřinou akciovou společnost Kofola Rt. Po výrobním závodu v České republice a na Slovensku následovala výstavba nového podniku v polském Kutnu u Lodže. V roce 2004 dochází i k několika novinkám v produktovém portfoliu, avšak nejdůležitější z toho je vstup na trh balených vod s pramenitou vodou značky Rajec. Jaro roku 2005 bylo ve znamení slavnostního otevření nového výrobního závodu v polském Kutnu. Tento podnik je brán jako největší české investice v této zemi vůbec. Kromě toho dochází k významnému posílení pozice Kofoly jako výrobce nealkoholických nápojů v Maďarsku. Zároveň společnost rozšířila produktový sortiment o Chito Tonic, kde došlo k jejímu znovuuvedení na český a slovenský trh.

V roce 2006 proběhlo několik změn. Nejprve došlo k přemístění holdingu společnosti z Krnova do Ostravy, dále přesun českého marketingu společně s holdingovým marketingem z ryze praktických důvodů do Prahy, a v neposlední řadě vyčlenění holdingu jako společnosti s vlastní právní osobností s názvem Kofola Holding a. s. k datu 1 listopadu. V listopadu tohoto roku také dochází ke koupi české společnosti na výrobu nealkoholických nápojů Klimo s. r. o. Leden 2007 byl v rámci holdingu Kofola přinejmenším zajímavý, jelikož akcionáři Kofoly koupili majoritní podíl ve firmě Green - Swan Pharmaceuticals ČR, a. s., která patří mezi jedny z nejvýznamnějších producentů a distributorů potravinových doplňků v České republice.

Se začátkem roku 2007 se spojila i změna designu oblíbeného nápoje značky Kofola, a to přesně po čtyřech letech od uvedení na trh. Současně však společnost Kofola uzavřela smlouvu o oficiálním partnerství s Českým atletickým svazem v délce trvání čtyř let. V této době byla také uzavřena vstupní dohoda o sloučení firem mezi společnostmi Kofola Holding a. s. a polské Hoop S. A. V tomto roce uvedla firma produkt Kofola original na maďarský trh. Na konci října proběhla ve Varšavě tisková konference, která se týkala sloučení holdingu Kofola a Hoop S. A. A zde se dohodly s konečnou platností na podmínkách sloučení obou společností KSM Investment S. A. sídlící v Lucembursku, jako vlastník skupiny Kofola, a společnost Hoop S. A. se sídlem ve Varšavě. Firma Kofola zaznamenala v tomto roce zajímavá umístění v žebříčcích. V premiérovém žebříčku 100 obdivovaných firem v České republice obsadila velice pěkné 8. místo, a zároveň se v prestižním žebříčku Europe's 500,

vydávané časopisem Business Week, umístila na 174. místě. Bohužel však v tomto roce nebyly pouze pozitivní zprávy, ale i negativní, jelikož v listopadu Kofola ukončila provoz ve výrobním závodě v Klatovech.

Počátek roku 2008 byl pro společnost Kofola a. s. významným milníkem, jelikož se společnost stala výhradním vlastníkem ochranné známky Vinea a zároveň distributorem a prodejcem ledové kávy NESCAFÉ Xpress. V dubnu tohoto roku byla dokončena fúze s polskou společností Hoop S. A., a tak nově vznikla skupina Kofola - Hoop s tržní kapitalizací kolem 6 mld. Kč a působící na trzích v 5 zemích střední a východní Evropy. Společnost Kofola a. s. získala v žebříčku 100 nejobdivovanějších firem v ČR pomyslné "stupně vítězů", jelikož se umístila na 3. místě, a polepšila si tím o 5 míst vůči předchozímu roku. Podzim tohoto roku byl ve znamení získání nového investora v nově vzniklé skupině Kofola - Hoop, ve kterém získala firma Enterprise Investor podíl ve výši 42,45 % ve společnosti, avšak majoritní podíl společnosti zůstal "v rukou" českým vlastníkům. Rok 2009 znamenal pro společnost rok investic a změn, protože Kofola - Hoop S. A. změnila svůj obchodní název na Kofola S. A., a současně i ve formě rozšiřování výrobních a skladovacích prostor investovala ve výši 10 mil. EUR do výrobního závodu v Rajecké Lesné na Slovensku.

V roce 2011 společnost vložila finanční prostředky ve výši 150 mil. Kč do inovativních technologií, které jí umožnily výrobu zdravých nápojů, při kterých se při výrobě nepoužívají konzervanty. Za tyto produkty firma získala několik mezinárodních ocenění za produkt roku nebo inovace roku. V tomto roce vyhrál prestižní titul Podnikatel roku 2011 generální ředitel společnosti Kofola pan Jannis Samaras. V roce 2012 došlo k přejmenování společnosti Kofola Holding a. s. na Kofola ČeskoSlovensko a. s., a dále se umístila na 5. místě v žebříčku Czech Top 100 v sekci nejobdivovanější firma v České republice. Současně firma Kofola začala jako první v České republice a na Slovensku vyrábět produkty, které jsou slazené výtažky ze stévie namísto cukru. Dalším mezníkem v tomto roce byla koupě unikátní technologie na ošetřování potravin, kterou následovalo dosažení majoritního podílu v jedné z největších sítí juice barů na našem trhu, značky UGO.

Od roku 2013 až do současnosti docházelo k několika akvizicím společností, dále k rozšiřování sortimentu, takže v současné době má skupina Kofola jedno z nejkomplexnějších portfolií na československém trhu s nealkoholickými nápoji. Zároveň je třeba zmínit, že v

poslední době se společnost Kofola umisťuje každoročně mezi pěti nejobdivovanějšími firmami na českém trhu podle žebříčku Sdružení Czech Top 100.

## **4 Praktická aplikace poskytování zaměstnaneckých benefitů v obchodní společnosti Kofola a. s.**

V této kapitole je řešeno praktické poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti Kofola. Nejprve je shrnut současná struktura poskytovaných zaměstnaneckých výhod ve společnosti, dále pomocí výzkumu zjišťována spokojenost zaměstnanců se skladbou zaměstnaneckých výhod. A na základě tohoto výzkumu jsou navrženy řešení a doporučení pro společnost.

### **4.1 Struktura zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Kofola a. s. v současnosti**

V současné době společnost Kofola nabízí svým zaměstnancům mnoho benefitů. Dle interních směrnic společnosti jsou poskytovány:

- příspěvky na závodní stravování,
- nealkoholické nápoje na pracovišti (pitný režim),
- služební mobilní telefon,
- využití služebního automobilu,
- prodej výrobků zaměstnancům za sníženou cenu,
- nebo jednorázové odměny.

Stravování zaměstnanců patří mezi nejvíce poskytovanou zaměstnaneckou výhodu. Rozhodnutí o druhu poskytování tohoto benefitu závisí vždy na zaměstnavateli, avšak v tomto případě je tato výhoda zabezpečena ve vlastním stravovacím zařízení. Daňová výhodnost tohoto benefitu z hlediska zaměstnavatele i zaměstnance je již popsána v jedné z předchozích kapitol, a tudíž není potřeba jej doplňovat. Je nutné však doplnit, že nárok na tento benefit přísluší zaměstnanci, který byl přítomen alespoň 3 hodiny v práci během jedné pracovní směny. Tento benefit je poskytován ve výši 55 Kč na jeden oběd, avšak pokud zaměstnanec tento benefit nevyužívá, nepřísluší zaměstnanci náhradní peněžité plnění.

Dalším benefitem poskytovaným společností Kofola a. s. jsou nealkoholické nápoje na pracovišti (v interní směrnici společnosti je tento benefit veden v ekvivalentním názvu pitný režim). Pitný režim je poskytován zaměstnancům k občerstvení a "načerpání nových sil". Je poskytován buď jako samostatná výhoda, anebo jako ochranný nápoj, který je však ze zákona



zaměstnavatel povinen poskytovat. Výhodnost z pohledu daně z příjmů je vysvětlena v jedné z předchozích kapitol, a proto není nutné je znovu popisovat. Benefit pitný režim je zajištěn zaměstnancům k bezplatnému poskytování v průběhu pracovní doby.

Jinou výhodou, jež je poskytována, je zajištění služebního mobilního telefonu. Služební mobilní telefony a SIM karty jsou přiděleny a užívány v rozsahu potřebném k plnění pracovních povinností vyplývajících z pracovní náplně zaměstnance, který je k obsluze a užívání telefonu řádně poučen a bude s ním uzavřeno potvrzení o předání (v písemné formě). Určení zaměstnance, který je oprávněn k užívání, provede ředitel společnosti. Služební mobilní telefon a SIM karta slouží výhradně ke služebním potřebám, k zajištění chodu závodu nejen během pracovní doby, ale také k zajištění kontaktu s některými zaměstnanci pro případ mimořádných situací (živelné pohromy, ohrožení majetku společnosti, požáry, vloupání, poruchy, zajištění součinnosti s Policií ČR a podobně). Z těchto důvodů je nutné, aby zaměstnanci měli telefony neustále u sebe, a musí být vždy tímto mobilním telefonem dostupní. K soukromým potřebám lze tento využít pouze pro bezodkladné odvrácení nebezpečí hrozícího uživateli nebo pro přivolání pomoci. Po ukončení pracovního poměru zaměstnance, kterému byl svěřen mobilní telefon nebo SIM karta, je povinen vrátit zaměstnavateli toto zařízení nebo může požádat o převod SIM karty do svého vlastnictví.

Používání služebního automobilu jako zaměstnanecký benefit využívají zaměstnanci k soukromým i služebním účelům, avšak zpravidla (ne vždy) je tato výhoda využita zaměstnanci, kteří jsou v pozici člena orgánu (dozorčí rada, představenstvo, valná hromada), nebo THP (technicko hospodářský pracovník). Tento benefit je poskytnut ke mzdě jako nepeněžitý příjem a je stanoven ve výši 1% z pořizovací ceny vozidla, avšak minimálně ve výši 1 000 Kč.<sup>9</sup> Zaměstnanci mohou též využít odprodeje výrobků za sníženou cenu nebo za cenu nižší než obvyklou z podnikové prodejny. Tato prodejna je předně určena pro zaměstnance společnosti Kofola, ale v této prodejně mohou nakoupit také zaměstnanci spadající pod holding Kofola S. A., např. z dopravní společnosti Santa - Trans.

---

<sup>9</sup> Tato problematika je blíže specifikována v § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Další skupinou benefitů poskytovaných společností Kofola a. s. jsou jednorázové odměny, které jsou z výčtu těchto výhod nejméně používané, avšak obsahově nejrozmanitější. Tento benefit tvoří větší celky, jako jsou pracovní a životní jubilea, příspěvky za darování krve, ostatní události či ostatní příspěvky. V případě životního či pracovního jubilea přísluší zaměstnanci při dovršení určitého věku příspěvek. Pokud jde o životního jubileum, je to např. za 40 let suma ve výši 5 000 Kč, za 50, 55 a 60 let částka ve výši 10 000 Kč, u pracovního jubilea je za 5 let částka 5 000 Kč, za 10 let částka 10 000 Kč, za 15 let příspěvek ve výši 20 000 Kč, a za 20 let položka ve výši 30 000 Kč. Dalším jednorázovým příspěvkem je odměna za bezplatné darování krve, respektive získání medaile Dr. Jánského. Za bronzovou medaili činí příspěvek 1 250 Kč, za stříbrnou medaili suma ve výši 1 750 Kč, za zlatou medaili částka v úhrnu 2 500 Kč, či za diamantovou medaili položka ve výši 3 250 Kč. Jiným jednorázovým příjmem mohou být za jiné události, jakými jsou narození dítěte či svatba. V obou těchto případech je stanovena částka ve výši 2 500 Kč, a zároveň přísluší zaměstnanci jeden den placeného volna navíc. Do jednorázových odměn spadají i ostatní příspěvky, kterými mohou být příspěvky na vánoční večírek, vánoční dárek či mikulášskou nadílku (každý z nich ve výši 750 Kč na osobu), dále příspěvek na dětský den ve výši 375 Kč na osobu nebo dítě či částka na rekreaci dítěte ve výši 1 000 Kč na osobu nebo dítě.

Na závěr této části kapitoly je nutné zmínit, že všechny tyto zmiňované benefity jsou poskytovány nejen v Kofole a. s. pro Českou republiku, nýbrž také pro Slovenskou republiku. Avšak tyto benefity pak musí být přepočteny na EUR.

#### 4.2 Výzkum spokojenosti zaměstnanců se skladbou zaměstnaneckých výhod

Po stručném výčtu jednotlivých výhod poskytovaných ve společnosti následuje výzkum spokojenosti zaměstnanců se strukturou benefitů. Pro zjišťování preferencí zaměstnanců byly použity metody dotazování, osobní pozorování a studia interních dokumentů, avšak pro účely výzkumu využity metody dotazování a osobního pozorování.

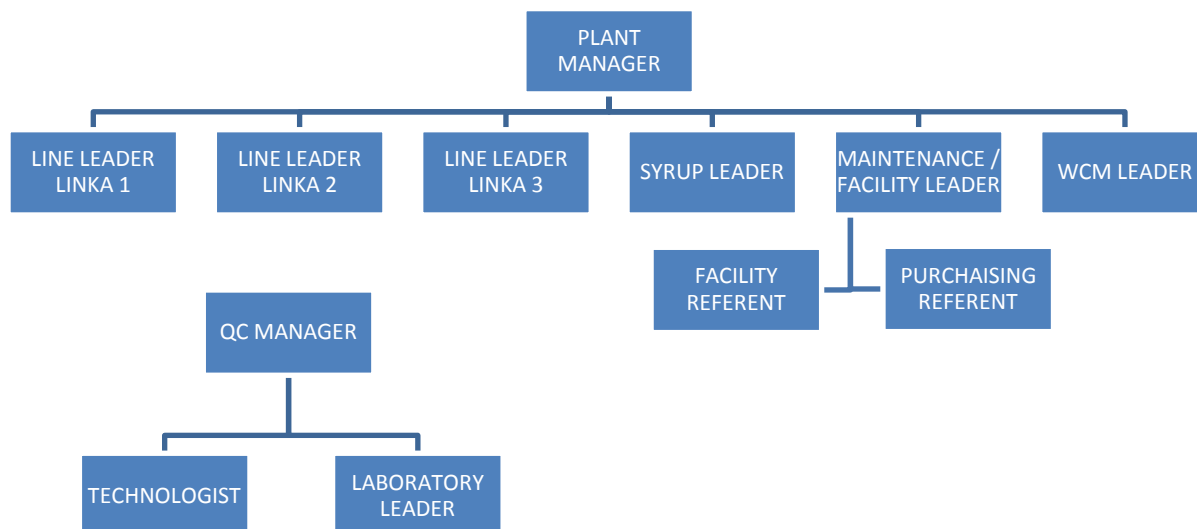
Na základě vlastního zpracování byl sestaven dotazník (viz Příloha č. 1), který tvořil dva větší souhrnné celky. Těmito souhrnnými celky bylo získání všeobecných informací o respondentovi na jedné straně a zkoumání spokojenosti se současným systémem zaměstnaneckých benefitů s možností jejího zlepšení na straně druhé. První větší celek týkající se všeobecných informací o respondentovi nám tvoří otázky ohledně věku, pohlaví,

době pracovního poměru ve společnosti či pozice pracovníka, druhou část jsou naopak představovány otázky okolo spokojenosti se zaměstnaneckými benefity, všeobecné informovanosti o zaměstnaneckých výhodách uvnitř společnosti, skutečně využívaných zaměstnaneckých výhodách a potom ještě otázka ohledně benefitu, který společnost neposkytuje, ale zaměstnanec by jej rád využíval. Na závěr této části je třeba zmínit, že při sestavování dotazníku bylo důležité nastudování interních dokumentů společnosti, bez kterých nebylo možno dosáhnout lepšího pohledu na zaměstnanecké benefity, a zároveň toto prostudování bylo důležité, protože bez znalostí z interních dokumentů by výzkum sám o sobě ztratil smysl, jelikož se mohlo stát, že některé odpovědi, resp. některé zaměstnanecké benefity společnost nemohla poskytovat, a tudíž by docházelo ke zkreslení výzkumu.

#### 4.2.1 Vyhodnocení výzkumu na základě dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření zaměřené na poskytování zaměstnaneckých výhod společnosti bylo vyplněno zaměstnanci společnosti Kofola a. s., výrobního závodu Mnichovo Hradiště. V tomto závodě pracuje 50 osob, které jsou podle vnitřní organizační a řídicí struktury nastaveny tak, že vedoucím pracovníkem je plant manager (manažer závodu), pod kterého spadají vedoucí jednotlivých sekcí (výroba, sklad, administrativa nebo kontrola kvality). Vše viz graf č. 4.1.K následnému vyplnění dotazníků zaměstnanci došlo před školením o BOZP. Bylo odevzdáno 50 dotazníků (od všech osob zúčastněných na školení), avšak 11 z těchto dotazníků bylo neúplných, a tudíž do tohoto výzkumu bylo zařazeno pouze 39 dotazníků. Jejich návratnost činila okolo 78 %. Dotazník byl tvořen 9 otázkami, z kterých bylo 6 uzavřenými a 3 výběrovými s více možnostmi volby.

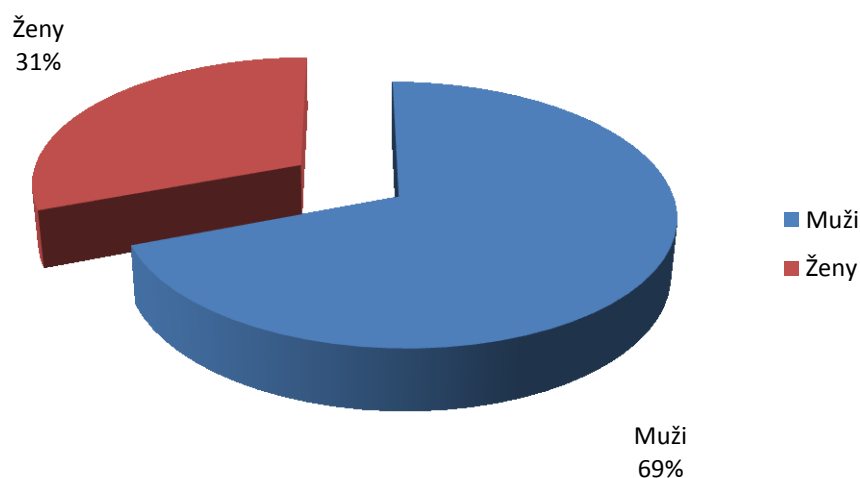
Graf 4.1 Vnitřní organizační struktura Kofola a. s., výrobní závod Mnichovo Hradiště



Zdroj: interní data společnosti Kofola a. s.

Nejprve bylo důležité zjistit nějaké všeobecné informace o respondentovi, tedy zjistit věk jeho pohlaví, věk, počet odpracovaných let a jeho pozici v závodě. Poté následovaly dotazy na jeho spokojenost se zaměstnaneckými benefity, důležitost při výběru pracovní pozice, povědomí o benefitech poskytovaných společností, zaměstnanecké výhody skutečně využívané zaměstnancem a nakonec dotaz o chybějících výhodách.

Graf 4.2 Procentní zastoupení mužů a žen v průzkumu

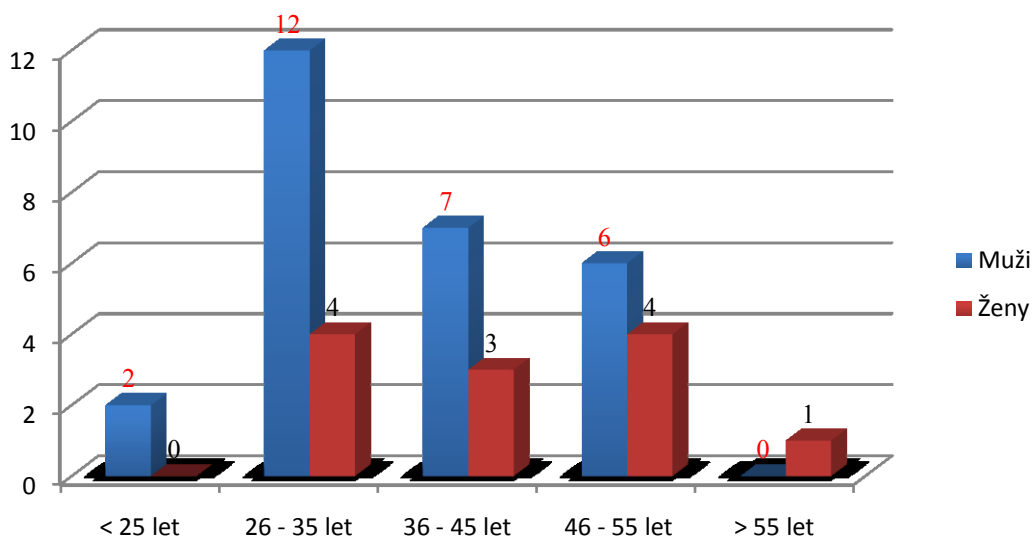


Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkové zkoumání podstoupilo 39 respondentů, z kterých bylo 27 mužů a 12 žen. Relativní hodnota činila 78 %, z které bylo 69 % mužů a 31 % žen, tedy dvě třetiny dotázaných jsou muži, a zbytek naopak ženy, jak je patrné v grafu 4.2.

Další otázkou byl zjišťován věk dotazovaného. Jak je uvedeno v grafu 4.3, zaměstnanců do 25 let jsou pouze 2 muži, v rozmezí mezi 26 až 35 lety počet respondentů přibývá, ženy jsou 4 a mužů je zde 12, což je nejvíce v kategorii, dále v rozhraní 36 až 45 let počet dotazovaných klesl, a to na 7 mužů a 3 ženy. V další kategorii od 46 do 55 let počet mužů klesl na 6, ale počet žen stoupl na 4, a poslední možnost, tedy více než 55 let, uvedla 1 žena. Při dalším pohledu je patrné, že ženy měly nejvyšší počet v kategoriích 26 až 35 let a 46 až 55 let, a to 4 respondenti. Na základě výzkumu bylo dále objeveno, že průměrný věk respondenta činil 38 let (muži i ženy dohromady).

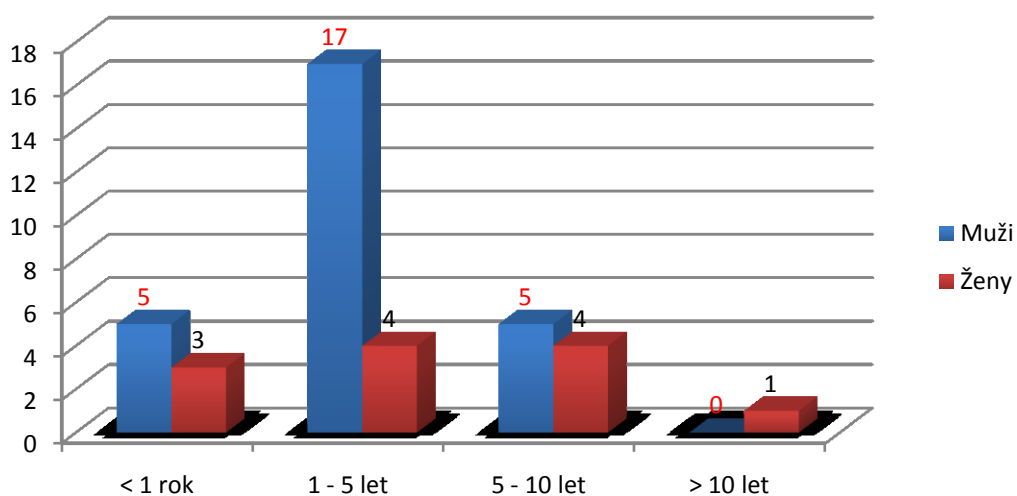
Graf 4.3 Věk respondentů v dotazníkovém šetření



Zdroj: vlastní zpracování

Jinou otázkou byl zkoumán počet odpracovaných let ve společnosti. Jak je z grafu 4.4 patrné, do 1 roku uvedlo 8 respondentů, tedy 5 mužů a 3 ženy, mezi 1 až 5 let počet dotazovaných stoupl, u žen na 4 a u mužů na 17, což je nejvíce v dané kategorii. Odpověď mezi 5 až 10 lety označilo 9 respondentů, což znamená, že v počtu žen (čtyři) zůstal stejný, ale klesl počet mužů, a to na 5. Poslední variantu více než 10 let označila pouze 1 žena a žádný muž. Z daného dotazu je zjištěno, že průměrný počet odpracovaných let u zaměstnance společnosti je skoro 4 roky.

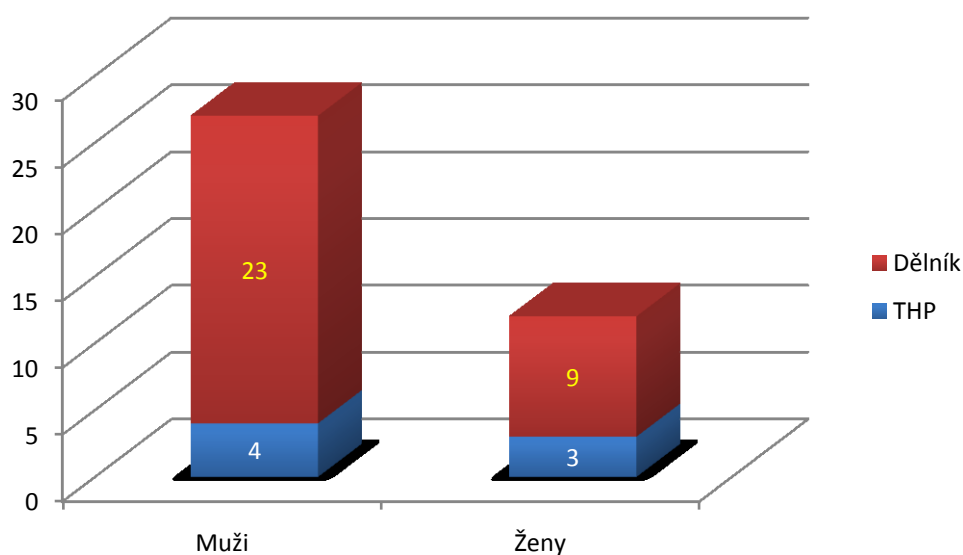
Graf 4.4 Počet odpracovaných let dotazovaných ve společnosti Kofola



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední dotaz, jenž se týká základních informací o respondentovi, byl o jeho pozici ve společnosti. V grafu 4.5 je zřejmé, že většinu dotazovaných zaměstnanců tvořili dělníci v počtu 23 mužů a 9 žen. Technicko-hospodářských pracovníků je zastoupeno v průzkumu 7 respondenty tvořící 4 muže a 3 ženy.

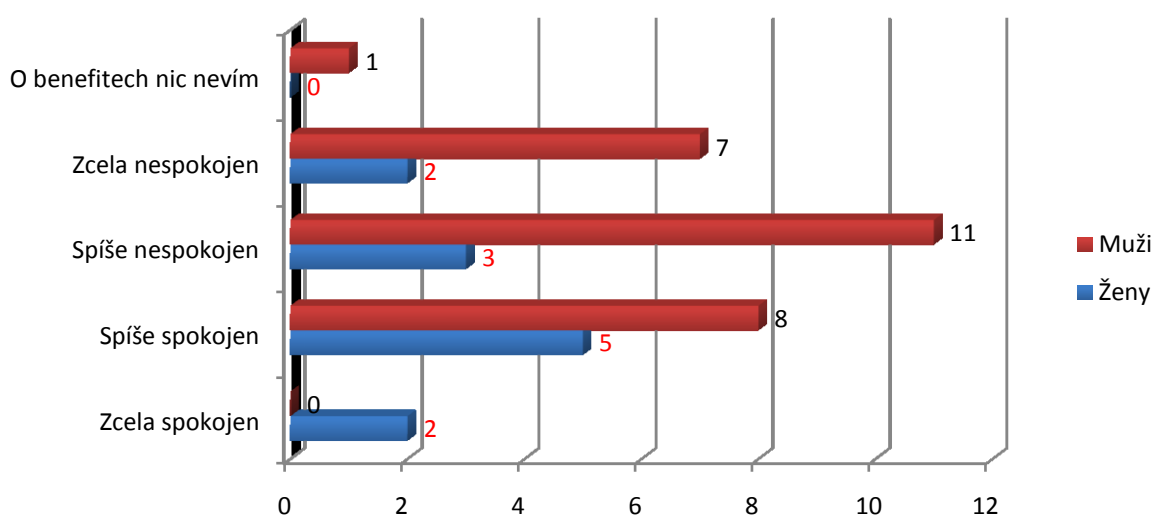
Graf4.5 Pracovní pozice respondentů ve společnosti Kofola



Zdroj: vlastní zpracování

Po zjištění všeobecných informací o respondentovi následuje sekce otázek týkající se spokojenosti se zaměstnaneckými benefity s možností jejího zlepšení. První dotaz, jenž byl v dané sekci položen, byl o spokojenosti zaměstnance se zaměstnaneckými výhodami, které jim společnost poskytuje. Z grafu 4.6 následně vyplynulo, že dotazovaní zaměstnanci nejčastěji označili odpověď spíše nespokojen v počtu 14 respondentů, z kterých bylo 11 mužů a 3 ženy. Méně častými odpověďmi byly spíše spokojen, jež byla označena 13 dotazovanými, které tvořily 8 mužů a 5 žen, a Zcela nespokojen, které zaškrtnlo 9 respondentů, jež představovalo 7 mužů a 2 ženy. Zcela výjimečně se objevilo u dotazovaných zaškrtnutí u kategorie zcela spokojen, které tvořily 2 ženy, nebo o benefitech nic nevím označené jedním mužem. V souhrnu se naskytá tvrzení, že zaměstnanci jsou s nabídkou poskytovaných zaměstnaneckých benefitů buď spíše, anebo zcela nespokojeni.

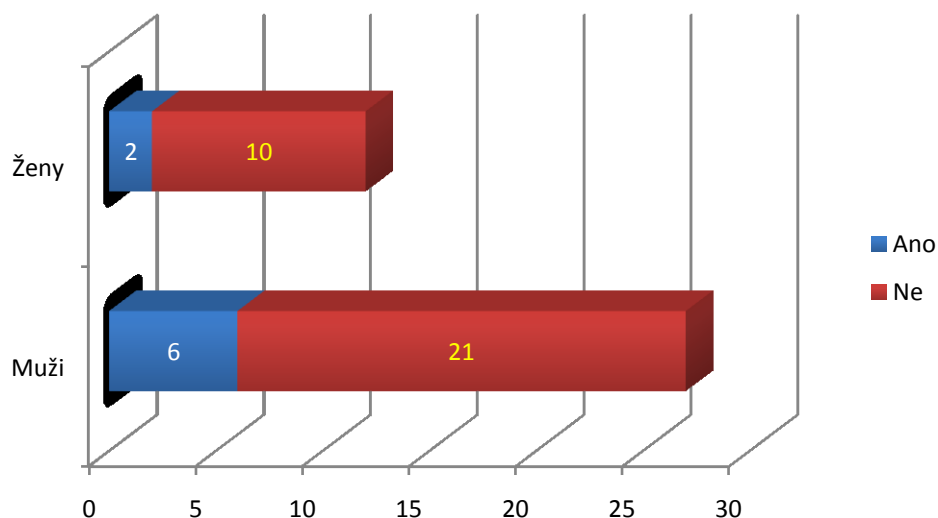
Graf 4.6 Spokojenost zaměstnanců s nabídkou zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Kofola



Zdroj: vlastní zpracování

Po zjištění spokojenosti či nespokojenosti s nabídkou zaměstnaneckých výhod byl položen dotaz na důležitost zaměstnaneckých benefitů při výběru práce či pracovní pozice. Jak nám ukazuje graf 4.7, bylo uvedeno, že pro 31 respondentů není důležité, jestli zaměstnavatel poskytuje svým pracovníkům zaměstnanecké výhody. Tuto odpověď zaškrtnlo 21 mužů a 10 žen. Zaměstnanecké benefity, jež jsou zaměstnavateli poskytovány, jsou naopak důležité pro 8 dotazovaných, které tvořilo 6 mužů a 2 ženy. Celkově tedy není pro zaměstnance důležité poskytovat svým zaměstnavatelem zaměstnanecké výhody.

Graf4.7 Důležitost poskytování zaměstnaneckých výhod při hledání práce



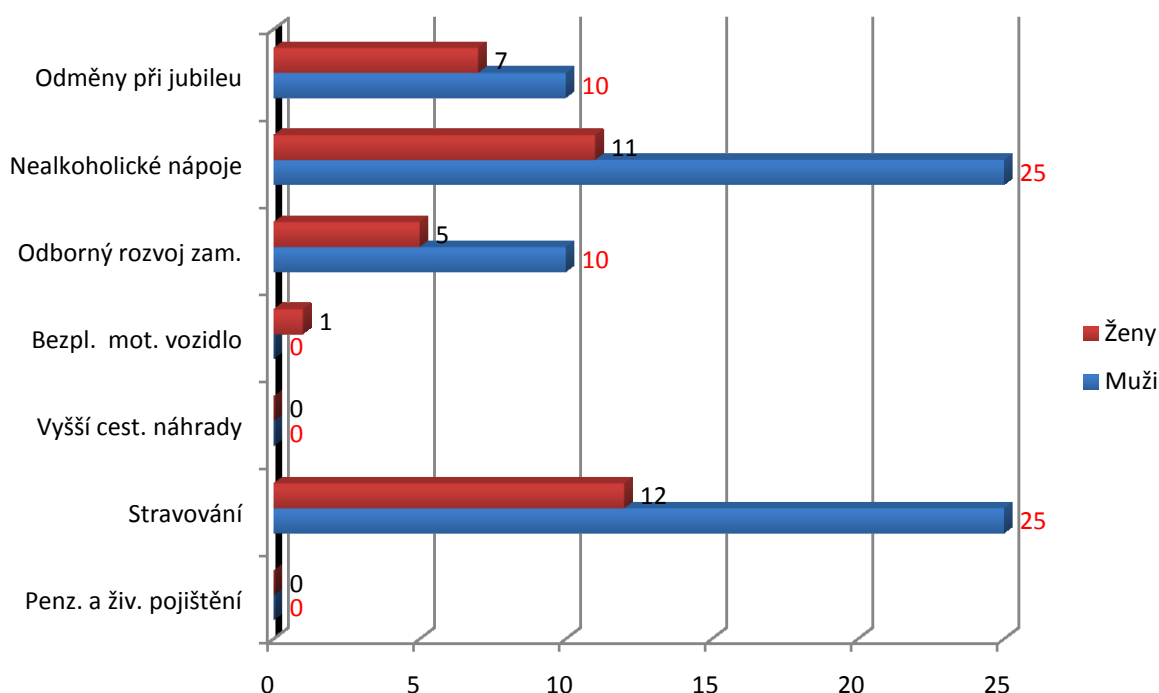
Zdroj: vlastní zpracování

Povědomí o zaměstnaneckých benefitech poskytovaných společnostmi byl předmětem další otázky. Je třeba zde doplnit, že tato otázka byla výběrová s více možnostmi volby. Jak je z grafu 4.8 patrné, informovanost ohledně zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společnostmi není velká, jelikož odpovědi Vyšší cestovní náhrady a Penzijní a životní pojištění nezaškrtl žádný respondent, tedy žádný muž ani žádná žena. Současně odpověď Bezplatné poskytnutí motorového vozidla označila jedna žena. Nabízí se ovšem otázka, jestli je zaměstnanec dostatečně informován o všech benefitech, jež mu mohou být poskytnuty. Při bližším pohledu se naskytá odpověď, že nejspíše ne. Ale na druhou je třeba zmínit, že při nástupu do zaměstnání dostává každý zaměstnanec několik základních informací ohledně společnosti, ale bohužel informace týkající se zaměstnaneckých výhod nejsou více rozvity. Vše viz Příloha č.2.

Více známým benefitem jsou odměny při jubileu či jednorázové odměny jako celek. Tuto skutečnost uvedlo 17 respondentů, konkrétně 10 mužů a 7 žen. Z vyplněných dotazníků vyplynulo, že nejznámějšími zaměstnaneckými výhodami jsou poskytnutí nealkoholických nápojů (pitný režim) či stravování zaměstnanců. Oba tyto benefity uvedlo 36, resp. 37 dotazovaných, z čehož je patrné, že je znají skoro všichni zaměstnanci.



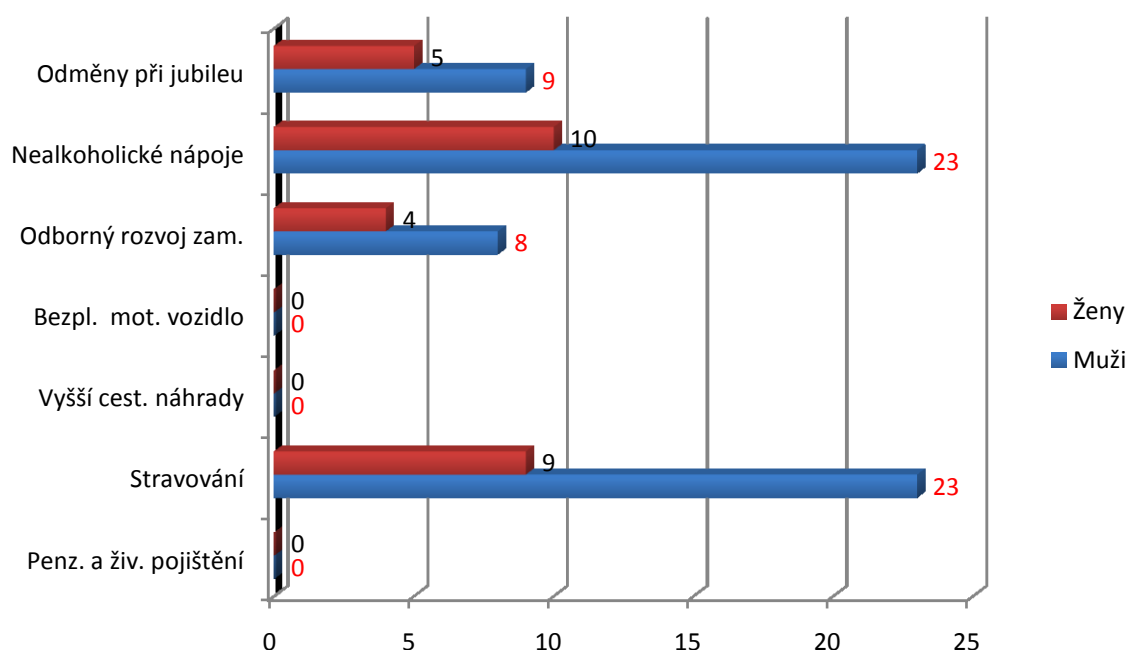
Graf4.8 Povědomí respondentů o benefitech poskytovaných společnostmi Kofola



Zdroj: vlastní zpracování

S informovaností o benefitech souvisí i jejich následné využití. Jak je uvedeno v grafu 4.9, odpovědi bezplatné poskytnutí motorového vozidla, vyšší cestovní náhrady či příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění neuvedl žádný dotazovaný. Odměny při jubileu či jednorázové odměny označilo 14 respondentů, jež představovalo 9 mužů a 5 žen, a příspěvek na odborný rozvoj zaměstnance, které uvedlo 8 mužů a 4 ženy, což je celkem 12 dotazovaných. Nejvíce preferovanými odpověďmi byly nealkoholické nápoje na pracovišti, které v souhrnu zaškrtnulo 33 účastníků, a poskytování stravování označených 32 respondenty. Obě tyto odpovědi uvedlo 23 mužů, ale u nápojů zaškrtnulo tento bod 10 žen, což bylo o 1 více než u stravování.

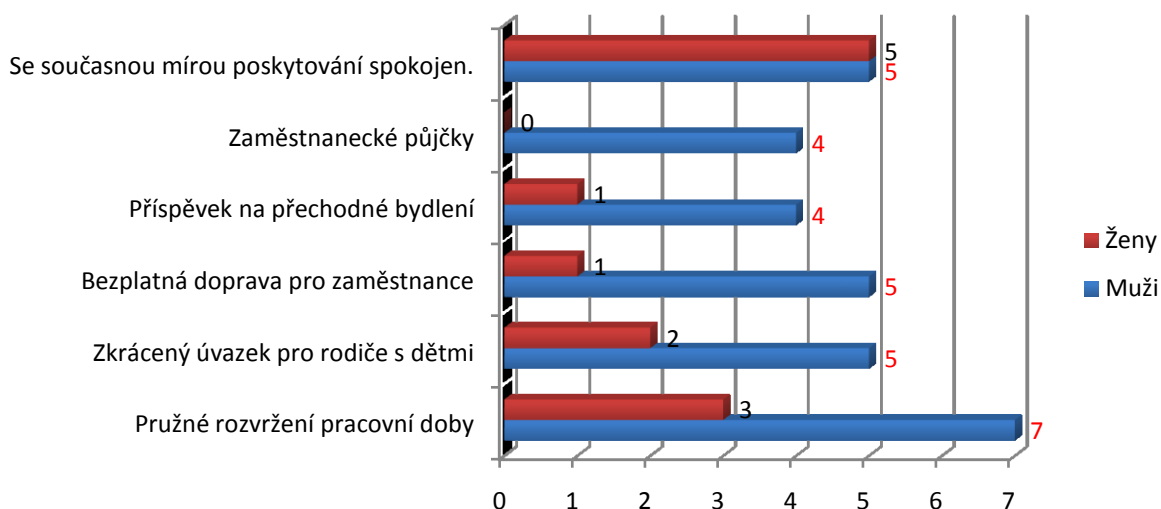
Graf4.9 Skutečně využívané podnikové benefity zaměstnanci



Zdroj: vlastní zpracování

Posledním dotazem podaným v průzkumu bylo, jaký benefit ve společnosti zaměstnancům chybí. Jak je uvedeno v grafu 4.10, nejvíce postrádanou výhodou je pružné rozvržení pracovní doby, kterou označilo celkem 10 účastníků, které tvořilo 7 mužů a 3 ženy. Dalšími, avšak méně postrádanými, benefity jsou zkrácený úvazek pro rodiny s dětmi uvedený 7 dotazovanými, bezplatná doprava pro zaměstnance, označená 6 respondenty, příspěvek na přechodné ubytování, jehož zaškrtnulo 5 účastníků, anebo poskytnutí zaměstnanecké půjčky, kterou uvedli 4 respondenti. Odpověď, že se současnou mírou poskytování benefitů jsem spokojen, uvedlo 10 respondentů.

Graf 4.10 Vybrané postrádané benefity ve společnosti Kofola



Zdroj: vlastní zpracování

V tomto dotazu byla možnost respondenta napsat jiný benefit, který společnost neposkytuje, ale zaměstnanec rád využil. Nejčteněji napsanými výhodami u tohoto bodu byly docházkový bonus, třináctý plat nebo příspěvek na sportovní vyžití. K dovysvětlení je třeba uvést, že docházkový bonus společnost již dříve poskytovala a činil cca 1 500 Kč měsíčně, třináctý plat souvisí podle názoru zaměstnanců s odměnou za kvalitně odvedenou práci pro společnost, a příspěvek na sportovní vyžití uvedli zaměstnanci z důvodu nedostatečné regenerace po pracovním výkonu. Zajímavé ovšem je, že v dotazníku nebyly zmíněny stravenky, a žádný respondent jej neuvedl ani u této možnosti. Částečně je to zapříčiněné poskytováním denním stravováním, ale jelikož tuto možnost neoznačili všichni respondenti, je nabízena možnost, že zaměstnanci stravenky nepožadují, anebo je nechťejí.

#### 4.3 Návrhy řešení a doporučení

Po bližším seznámení s nabídkou zaměstnaneckých benefitů a po vyhodnocení dotazníkového šetření lze dospět k názoru, že společnost z hlediska své velikosti nenabízí zaměstnancům širokou a pestrou paletu výhod. Pokud je pohlíženo na konkurenci společnosti z hlediska poskytování zaměstnaneckých výhod, můžeme vidět některé společnosti, které nabízejí více či naopak méně benefitů. Jak bylo zjištěno v dotazníkovém průzkumu, nedostatečné množství či úzká nabídka zaměstnaneckých výhod má za následek, že zaměstnanci jsou s nabídkou

zaměstnaneckých výhod nespokojení. Z průzkumu dále vyplynulo, že zaměstnanci některé benefity postrádají.

Jestliže chceme určit optimální skladbu zaměstnaneckých benefitů, musíme splnit několik podmínek:

- společnost musí své zaměstnance dostatečně informovat o možnostech čerpat benefity,
- je nutné zohlednění daňového řešení na straně zaměstnavatele i zaměstnance,
- je třeba brát v úvahu názory a preference zaměstnance,
- společnost musí nabízet benefity skutečně využívané zaměstnancem,
- společnost musí sledovat chování konkurence v této oblasti,
- z finančních možností společnosti musí vycházet škála zaměstnaneckých benefitů.

Za předpokladu dosažení cílů, kterými jsou splnění předchozích podmínek a zároveň zohlednění výsledků dotazníkového šetření, lze dospět k několika návrhům řešení, která přispějí ke zlepšení palety zaměstnaneckých výhod ve společnosti Kofola. Tyto doporučení je možné rozdělit na 3 okruhy:

- změna systému poskytování zaměstnaneckých benefitů,
- rozšíření škály zaměstnaneckých výhod,
- zvýšení informovanosti a povědomí o zaměstnaneckých výhodách.

#### 4.3.1 Rozšíření škály zaměstnaneckých výhod

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření lze dojít k závěru, že z nabídky zaměstnaneckých výhod není nutné žádný z benefitů vytáhnout, třebaže jsou některé benefity málo využívané nebo jej dotazovaní nepovažují za důležité. Jedná se totiž o výhody, které jsou poskytovány pouze některým zaměstnancům (např. odborný rozvoj), jsou vázány na splnění určitých podmínek (např. jednorázové odměny), nebo je jednoduše nevyužije každý (např. odběr zboží za zvýhodněnou cenu). V takovém případě ovšem danou výhodu čerpají pouze ti zaměstnanci, kteří o ni mají skutečný zájem nebo kterých se týká, a proto se nejedná o bezúčelně vynaložené prostředky.

Společnost si vzhledem ke své finanční situaci může dovolit poskytovat zaměstnancům více výhod. Především v případech, kdy se jedná o daňově účinné náklady. Kvůli dlouhodobě

kladnému výsledku hospodaření společnosti Kofola a. s. je pro společnost výhodné investovat část svých zisků do zaměstnanců prostřednictvím daňově účinných výhod. Nejen že budou zaměstnanci spokojenější, ale společnost si také sníží daňové zatížení. Dle osobního pozorování by zaměstnanci upřednostnili rozšíření nabídky benefitů před navýšením hrubé mzdy. V průzkumu projeví zaměstnanci zájem o několik benefitů, které nejsou společností v současné době nabízeny. S ohledem na priority zaměstnanců a daňové aspekty jednotlivých výhod je doporučeno společnosti rozšířit svou nabídku o následující benefity:

- zavedení pružného rozvržení pracovní doby,
- příspěvek na přechodné ubytování zaměstnanců,
- poskytnutí zaměstnaneckých půjček,
- šestý týden dovolené,
- nebo tzv. sick days.

#### 4.3.1.a) Pružné rozvržení pracovní doby

Někteří respondenti projeví zájem také o zavedení pružného rozvržení pracovní doby. Obecně nelze doporučit zahrnutí tohoto benefitu do nabídky výhod společnosti, neboť u většiny zaměstnanců je vzhledem k jejich pracovní náplni pružná pracovní doba nereálná. U některých zaměstnanců by ovšem tento benefit byl oboustranně výhodným. Jedná se především o pracovníky skladu či administrativní pracovníky, kteří mají na starosti příjem a výdej zboží. Možnost flexibilní pracovní doby je velmi zaujala. Často se totiž stává, že ráno mají nedostatek práce, zatímco odpoledne musejí zůstat v práci přesčas a čekat na objednané kamiony. Na základě těchto skutečností je možné doporučit společnosti, aby těmto zaměstnancům umožnila chodit do práce některé dny později v závislosti na objednávkách. Pro společnost to bude efektivní, protože nebude proplácet zaměstnancům čas, kdy v práci nepracují produktivně a současně ušetří za přesčasové hodiny.

#### 4.3.1.b) Přechodné ubytování zaměstnance

Dlouhou dobu strávenou při cestě do zaměstnání lze zamezit poskytováním přechodného ubytování pro své zaměstnance. Společnost poskytuje přechodné ubytování v místě výkonu práce v případě, že obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec své bydliště. U zaměstnance je takové nepeněžní plnění podle § 6 odst. 9 písm. i) zákona o daních

z příjmů do limitu 3.500 Kč měsíčně osvobozeno od zdanění a pojistného. U zaměstnavatele je závazek poskytnutí přechodného ubytování zaměstnanci daňově účinným nákladem, pokud je zakotven v pracovní smlouvě jako jeho povinnost nebo je stanoven ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Výše uvedené výdaje spojené s přechodným ubytováním zaměstnance nelze zaměňovat s výdaji za ubytování zaměstnance při pracovní cestě. Společnost Kofola tento benefit zatím neposkytuje, a proto je možné doporučit zavedení do skladby zaměstnaneckých výhod, jelikož ve výrobním závodě v Mnichově Hradišti pracuje více zaměstnanců, kteří mají dojezdovou vzdálenost vyšší než 15 kilometrů.

#### 4.3.1.c) Zaměstnanecké půjčky

Dalším velice zajímavým zaměstnaneckým benefitem může být poskytování zaměstnaneckých půjček. Z hlediska daňových dopadů má poskytování bezúročných zápůjček své daňové souvislosti. Poskytování bezúročných zápůjček zaměstnancům je v souladu s ustanovením § 6 odst. 9 písm. v) zákona o daních z příjmů na straně zaměstnance až do úhrnné výše jistin 300.000 Kč bez daňových dopadů. Toto ustanovení stanoví, že od daně z příjmů fyzických osob je osvobozen příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce až do úhrnné výše jistin 300.000 Kč z těchto zápůjček. Na straně zaměstnavatele je poskytování bezúročných či nízkouročených zápůjček zaměstnancům daňovou správou dlouhodobě akceptováno jako daňově neutrální, bez dopadů do jeho základu daně. Zaměstnanec není dle ustanovení § 23 odst. 7 zákona o daních z příjmů osobou spojenou se zaměstnavatelem a ani jiné ustanovení zákona o daních z příjmů neupravuje tento případ. Jako doporučení pro tuto společnost je nezavádět jej do portfolia zaměstnaneckých výhod v současné době, nýbrž ale v budoucnosti, a to i přesto, že jej zaškrtnli v dotazníku 4 respondenti.

#### 4.3.1.d) Šestý týden dovolené

Podle § 213 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou, jejíž výměra musí činit nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zákon tedy nebrání v umožnění delší dovolené. Z výhod, které společnost Kofola v současné době nenabízí, je pro zaměstnance přikládána právě šestému týdnu dovolené menší důležitost. Tuto výhodu sice zmínili zaměstnanci v rámci osobního pozorování, ale druhým dechem zároveň dodávají, že pro společnost je již 5 týdnů dovolené, které poskytuje svým zaměstnancům, více než dostatečné.

Pět týdnů dovolené lze v dnešní době považovat již za standard. Dá se předpokládat, že zájem respondentů o tento benefit je vyvolán mimo jiné tím, že jej čerpají jejich příbuzní či známí v jiných společnostech. Jeho neposkytování proto může vyvolávat určitou míru nespokojenosti. Doporučuji společnosti, aby tuto výhodu do své nabídky zahrnula v budoucnosti. Čerpat čtyři týdny dovolené může být opravdu nedostačující, jestliže bereme v úvahu skutečnosti:

- několik dnů z dovolené zaměstnanec využije v období vánočních svátků,
- zaměstnanci v případě nemoci často volí raději dovolenou namísto nemocenské, jejíž první tři dny nejsou placené.

Výhoda v podobě dvou týdnů dovolené navíc také nemá negativní daňové hledisko. Z pohledu zaměstnavatele je daňově účinným výdajem, na straně zaměstnance podléhá dani z příjmů a je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného, stejně jako mzda. Je však třeba, aby byl tento benefit sjednán jako pracovněprávní nárok, například formou vnitřního předpisu zaměstnavatele či v individuální pracovní smlouvě zaměstnance.

#### 4.3.1.e) Sick days

Mezi všemi benefity, které nejsou součástí nabídky výhod společnosti Kofola, bylo v rámci osobního pozorování zmíněno tzv. „sick days“. Prostřednictvím této výhody dává zaměstnavatel zaměstnanci možnost zůstat v případě nemoci určitý počet dní doma, aniž je nutné donést neschopenku od lékaře. Tím se zaměstnanec vyhne citelnému snížení příjmů během prvních dnů nemoci. Poskytování tohoto benefitu však musí být za podmínky vzájemné důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jelikož někteří zaměstnanci mohou tuto výhodu zneužívat. Vzhledem k tomu, že není možné posoudit důvěru mezi oběma stranami pracovněprávního vztahu ve společnosti, je možné poskytovat tento druh benefitu pouze na základě zvážení zaměstnavatele. V případě, že se společnost rozhodne sickdays do své nabídky výhod zařadit, je možné doporučit, aby bylo poskytování tohoto benefitu sjednáno jako pracovně právní nárok v pracovní smlouvě zaměstnance či vnitřní směrnici zaměstnavatele. V případě zaměstnavatele se pak bude jednat o daňový výdaj bez limitu, který je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob (zaměstnanců) a součástí základů pro odvod veřejnoprávního pojistného.

#### 4.3.2 Změna systému v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Tento návrh vyplynul z osobního pozorování zaměstnanců, jelikož dotazník tuto otázku neobsahoval. V rámci tohoto pozorování bylo zjištěno, že zaměstnanci chtějí raději si sami zvolit, jaké výhody využijí ze svého pracovního zařazení či rámcově stanoveného limitu. Z dotazníku sice vyplývá, že 10 respondentů je se současným systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů spokojeno, ale zbytek by spíše volil alternativu k tomuto systému. Vhodným řešením této alternativy je změna v systému poskytování benefitů, konkrétně nastavení částečně volitelného systému zaměstnaneckých výhod. Zavedením tohoto systému může vznikat několik problémů. Tím nejdůležitějším je samotné zavedení, jelikož tento systém nemusí vyhovovat každému zaměstnanci. Výsledky dotazníkového šetření toho jsou důkazem. Dalším problémem je zcela jistě finanční stránka zavedení tohoto systému, tedy určitá administrativní náročnost. Vzhledem k významu společnosti a jeho velikosti či počtu zaměstnanců jsou náklady na administrativu pro společnost Kofola zanedbatelné.

Možností volby skladby zaměstnaneckých benefitů lze zaručit, že zaměstnanci se zvýší spokojenost, a z pohledu společnosti dojde ke zpětné vazbě na možnou editaci balíčku zaměstnaneckých výhod, tzn. úpravy o ty benefity, které zaměstnanci nevyužívají a pro společnost je jejich vynaložení neúčelné. Zaměstnanci se shodují na všeobecně nejoblíbenějších benefitech, ale u ostatních nabízených výhod je jejich názor různý, jelikož závisí na jejich pracovní pozici či věku. Na tento režim je navíc doporučen výběr pouze z určitého balíčku benefitů. V rámci administrativní náročnosti je třeba vyřešit spravování systému, evidenci či zaškolení. Tyto problémy vyřeší pracovníci IT oddělení, kde mohou navrhnout vhodnou počítačovou aplikaci, která bude velice jednoduše ovladatelná, a kterou v rámci jednodenního školení zaměstnanců mohou naučit ovládat pomocí jednoduchých postupů.

Jako vhodné dělení tohoto systému je navrženo do tří základních oblastí:

- první skupina je tzv. základní soubor,
- další skupinou jsou benefity poskytované v závislosti na rozhodnutí zaměstnavatele,



#### 4.3.2.a) Základní soubor

Do základního souboru je možné zařadit ty benefity, které budou čerpány automaticky všemi zaměstnanci. Jedná se především o příspěvky na stravování a nárok na pátý týden dovolené. Toto jsou totiž výhody, které by si jistě vybrali všichni zaměstnanci i v případě, kdy by si všechny výhody volili sami. Dále je doporučeno doplnit o poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, neboť by v případě, kdy by o čerpání této výhody rozhodovali sami zaměstnanci, docházelo ke komplikacím v přidělování vody. Na závěr jsou uvedeny jednorázové odměny. Tyto příspěvky se poskytují zřídka v závislosti na dosaženém věku zaměstnance či jeho odchodu do důchodu, nejsou tudíž součástí běžné nabídky benefitů. Ze stejného důvodu lze zařadit také sick days, jestliže se zaměstnavatel rozhodne pro jejich poskytování.

#### 4.3.2.b) Benefity poskytované v závislosti na rozhodnutí zaměstnavatele

Tuto skupinu tvoří výhody, o jejichž poskytování by měl rozhodovat zaměstnavatel. Patří sem odborný rozvoj nebo pružná pracovní doba, což jsou benefity, jejichž poskytování souvisí s pracovní pozicí zaměstnance. Dále je možné navrhnout zařazení zaměstnanecké půjčky. Půjčku nelze doporučit zařadit do skupiny daňově neúčinných výhod z důvodu její výše (poskytuje se ve výši až 300 000 Kč, z tohoto důvodu by bylo obtížné pro danou skupinu stanovit limit). Pro začátek je možné doporučit stanovení limitů pro všechny zaměstnance - dělníky. V případě administrativních pracovníků či manažerů lze zvážit navýšení těchto limitů. Postupem času je lze měnit například v závislosti na dosažených výsledcích a pracovním nasazení, s čímž budou jistě souhlasit i zaměstnanci. Také lze doporučit, aby byli zaměstnanci při volbě výhod obeznámeni s daňovým hlediskem benefitního plnění na ně samotné.

#### 4.3.3 Zvýšení informovanosti o zaměstnaneckých výhodách

Podle výsledků dotazníkového průzkumu u otázky, týkající se povědomí o zaměstnaneckých benefitech poskytovaných společnostmi, nebyly odpovědi příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění či poskytování vyšších cestovních náhrad při cestě zaškrtnuty u žádného respondenta. Z tohoto důvodu lze nabýt dojmu, že jsou tyto benefity pro zaměstnance z vlastního nezájmu nedůležité nebo jde o nedostatečnou ochotu zaměstnavatele informovat o

možnosti využít i tyto výhody. V rámci osobního pozorování bylo zjištěno, že jde o nedostatečnou informovanost zaměstnavatele o benefitech, které mohou ve společnosti zaměstnanci čerpat, a zároveň o nedostatečné všeobecné povědomí o benefitech. Důkazem je nezaškrtnutí dvou odpovědí u žádného respondenta, nebo naopak, že zaměstnanci označili pouze ty benefity, s kterými se dostávají více čteněkrát do styku (pitný režim nebo stravování). Zaměstnanci se také často domnívají, že je zaměstnavatel k poskytování některých benefitů povinen ze zákona, a proto si neuvědomují, že se jedná o benefit. Typickým příkladem může být poskytnutí pracovního oblečení, které někteří zaměstnanci považují za ochranné pomůcky. Dalším nedostatkem je shledání v zanedbání skutečnosti, že dochází ke změnám v preferenci zaměstnaneckých benefitů. Navíc je již několik let současná škála zaměstnaneckých výhod neměnná. V nabídce výhod není zahrnuto zavedení pružného rozvržení pracovní doby či zkrácené úvazky pro rodiče s dětmi. Jak ukázaly výsledky dotazníkového průzkumu, jsou tyto benefity označeny za nejvíce postrádané výhody, které respondenti považují za důležité.

Na základě těchto nedostatků je doporučeno společnosti snažit se o větší informovanost svých zaměstnanců v rámci poskytování zaměstnaneckých benefitů, a současně je důležité informovat zaměstnance o celkové nabídce poskytovaných zaměstnaneckých výhod, jež může společnost nabídnout, a jaké jsou konkrétní možnosti čerpání a jejich daňové hledisko. Zároveň je důležité sledovat měnící se názory a priority zaměstnanců.

Ke zlepšování informovanosti svých zaměstnanců může zaměstnavatel využít i mimopracovních příležitostí. Jedná se o neformální setkání, která mohou být využita k posílení informovanosti o zaměstnaneckých výhodách ve společnosti Kofola a. s., a jehož součástí je krátký report o dosažených výsledcích za uplynulý rok. Po informacích o celkové (nejen hospodářské) činnosti, je možné zařadit diskusi na téma zaměstnanecké výhody. Tato diskuse efektivně zajistí lepší informování všech zaměstnanců, a zároveň ušetří čas, jelikož nemusela společnost vyčlenit určitou část doby vynaložené na chod výroby. Je však třeba brát zřetel na fakt, že zaměstnanci nemusí být k diskusi na toto téma ochotni či schopni komunikovat tváří v tvář s vedením společnosti. Společnost zároveň může rozhodnout, že priority či názory zaměstnanců bude zjišťovat objektivnější metodou, jež zastupuje dotazníkové šetření, v kterém je zajištěna anonymita respondenta. V tomto případě lze uvažovat o krátkém dotazníku, v němž zaměstnanec vysloví svou spokojenost nad čerpanými benefity, a současně může navrhnout výhody, o které má zájem. Ve srovnání s diskusí je tento

způsob prošetření více časově náročný. Dosahovat větší spokojenosti a posilovat věrnost vůči společnosti může zaměstnavatel tím, že pro zaměstnance zlepší či zdokonalí informovanost o poskytovaných výhodách ve společnosti, a současně bude sledovat jejich názory a preference.

## 5 Závěr

Zaměstnanecké benefity jsou v současné době velice důležitým nástrojem v zaměstnanecké politice a v systému odměňování zvláště. Schopnost udržet si kvalitní zaměstnance je v současnosti nesmírně důležitá, obzvláště s rostoucí důležitostí lidských zdrojů. Právě proto představují zaměstnanecké výhody účinný motivační nástroj k udržení zaměstnanců, zvýšení jejich spokojenosti a věrnosti vůči společnosti. To vše samozřejmě při vhodně aplikované nabídce. Skladba zaměstnaneckých benefitů by měla vycházet z finančních možností zaměstnavatele a preferencí zaměstnanců. Současně je třeba sledovat nabídky benefitů u konkurence, zachovávat princip spravedlnosti a především brát ohled na daňové hledisko jednotlivých výhod na zaměstnavatele i zaměstnance.

Cílem bylo vymezit jednotlivé pojmy z oblasti zaměstnaneckých benefitů a poté charakterizovat z hlediska zákonů České republiky. Po tomto popisu bylo nutné zaměstnanecké výhody rozdělit z několika hledisek, jako může být její forma poskytování nebo volba druhu balíčku (fixní nebo volitelný). Jestliže je však společnost rozhodnuta poskytovat tyto výhody, musí se zaměřit na její využívání, aby neposkytovala takové benefity, které zaměstnanci nechtějí, a tudíž je pro společnost její vynakládání neúčelné. V rámci teoretických aspektů bylo nezbytné vymezit jednotlivé druhy a zaměřit se na jejich daňový dopad z hlediska zaměstnavatele i zaměstnance.

Všechny předchozí teoretické poznatky bylo nutné uvést do praxe, která je zastoupena kapitolou věnovanou charakteristice společnosti Kofola a. s., na kterou byl poté zacílen výzkum. V rámci této kapitoly bylo nutné vymezit několik základních údajů o společnosti, které je samozřejmě možné nalézt v obchodním či jiném rejstříku. Dále bylo potřeba nastínit její organizační a vlastnickou strukturu, a současně poskytnout několik důležitých milníků v (dosavadní krátké) historii společnosti.

Kapitola věnovaná popisu společnosti Kofola byla seznámením se společností, na kterou byl prakticky aplikován výzkum. V rámci tohoto oddílu bylo podstatné nastínit strukturu zaměstnaneckých benefitů, které jsou v této společnosti poskytovány. Dále byly navrženy metody výzkumu zaměstnaneckých benefitů a sestavení dotazníku. Na základě dotazníkového šetření byl vyhodnocen průzkum a s cílem eliminace těchto nedostatků je navrženo několik změn. Je doporučeno společnosti, aby usilovala o lepší informovanost zaměstnanců o tom,

jaké výhody jim zaměstnavatel nabízí, a současně se zajímala o priority a postoje svých pracovníků. Druhým návrhem je rozšíření nabídky benefitů. Je možné zahrnout šestý týden dovolené, zavést pružné rozvržení pracovní doby, přispívat zaměstnancům na přechodné ubytování, poskytovat zaměstnanecké půjčky. Dále je navrženo zvážení možnosti poskytování tzv. „sick days“. Na základě rozdílných preferencí respondentů bylo doporučeno zavést částečně volitelný systém zaměstnaneckých výhod. Tento systém obsahuje dvě skupiny. V první z nich si budou zaměstnanci moci vybírat z benefitů v rámci stanoveného limitu. Další skupinu tvoří výhody, které budou poskytovány na základě rozhodnutí zaměstnavatele v závislosti na pracovní pozici zaměstnance. Současně je poukázáno na důležitost stanovení jednotných limitů v rámci volitelných skupin benefitů. Zároveň je doporučeno, aby zaměstnanci byli při volbě zaměstnaneckých výhod obeznámeni s daňovými dopady daného benefitu na ně samotné.

Stanovené cíle práce byly splněny, jelikož jsou doporučeny společností změny, které povedou ke snížení jejího daňového zatížení a současně k větší spokojenosti zaměstnanců, neboť návrhy rovněž korespondují s jejich prioritami.

## Seznam použité literatury

### a) Odborné knihy

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ČEJKOVÁ, Viktória a Svatopluk NEČAS. *Pojišťovnictví*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006. 131 s. ISBN 80-210-3990-6.

DONNELLY, J., J. GIBSON a J. IVANCEVICH. *Management*. Praha: Grada Publishing, 1997. 821 s. ISBN 978-80-716-9422-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *Sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 184 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: WoltersKluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

b) Zákony a nařízení

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o stanovení podmínek ochrany zdraví při práci, ve znění pozdě

Pokyn GFŘ D-6 , k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení ZDP, ve znění pozdějších předpisů

c) Zdroje o společnosti Kofola a. s.

*Sociální benefity pro zaměstnance.* Kofola, a. s., 2011. Seznam poskytovaných zaměstnaneckých výhod.

*Informace pro zaměstnance.* Kofola, a. s., 2014. Informační list pro nově příchozí zaměstnance.

*Stanovy společnosti.* Kofola, a. s., 2006. Zakládající dokumenty společnosti.

*Organizační a řídicí struktura.* Kofola, a. s., 2014. Vnitřní hierarchie společnosti.

d) Internetové zdroje

NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY. Rozsudek NS 21 Cdo 537/2004 ze dne 8. listopadu 2004.[online].[cit. 13. 01. 2015]. Dostupný také z:  
[http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/92CA5F523C9166EFC1257A4E00657997?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/92CA5F523C9166EFC1257A4E00657997?openDocument&Highlight=0),

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY, ING POJIŠŤOVNA Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize[dokument ve formátu pdf]. [cit. 14. 01. 2015]. Dostupný také z:  
<http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf>

Co je penzijní připojištění?. Asociace penzijních fondů ČR [online]. [cit. 17. 01. 2015]  
Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/co-je-penzijni-pojisteni>



## Seznam zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
FO	fyzická osoba
GŘ	Generální finanční ředitelství
mj.	mimo jiné
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
např.	například
NOZ	Nový občanský zákoník
OSS	organizační složka státu
PHM	pohonné hmoty
popř.	popřípadě
S. A.	Spółka Akcyjna (akciová společnost)
SF	Státní fond
SPO	státní příspěvková organizace
THP	technicko hospodářský pracovník
tzn.	to znamená
ÚSC	územní samosprávný celek
ZDP	zákon o dani z příjmů
ZP	zákoník práce

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména § 35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, který byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. 5. 2015



Lukáš Muška

## Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 2 Informace pro zaměstnance